

PN-ADA-631

**EVALUATION DES PROGRAMMES DE FORMATION USAID**

**LES PROGRAMMES DE FORMATION DU BENIN**

**UNE EVALUATION DE L'UTILITE ET DE L'IMPACT DES  
PROGRAMMES DE FORMATION AGRAD/ATLAS  
A LONG TERME**

De 1987 à ce jour

**RAPPORT FINAL**

Apollinaire DATONDJI

**L'équipe de l'enquête :**

**Apollinaire DATONDJI (Consultant)**

03BP15-47

Tel: (229) 32 04 28

Mobile:02 86 61

E-mail:Apodatondji@yahoo.com

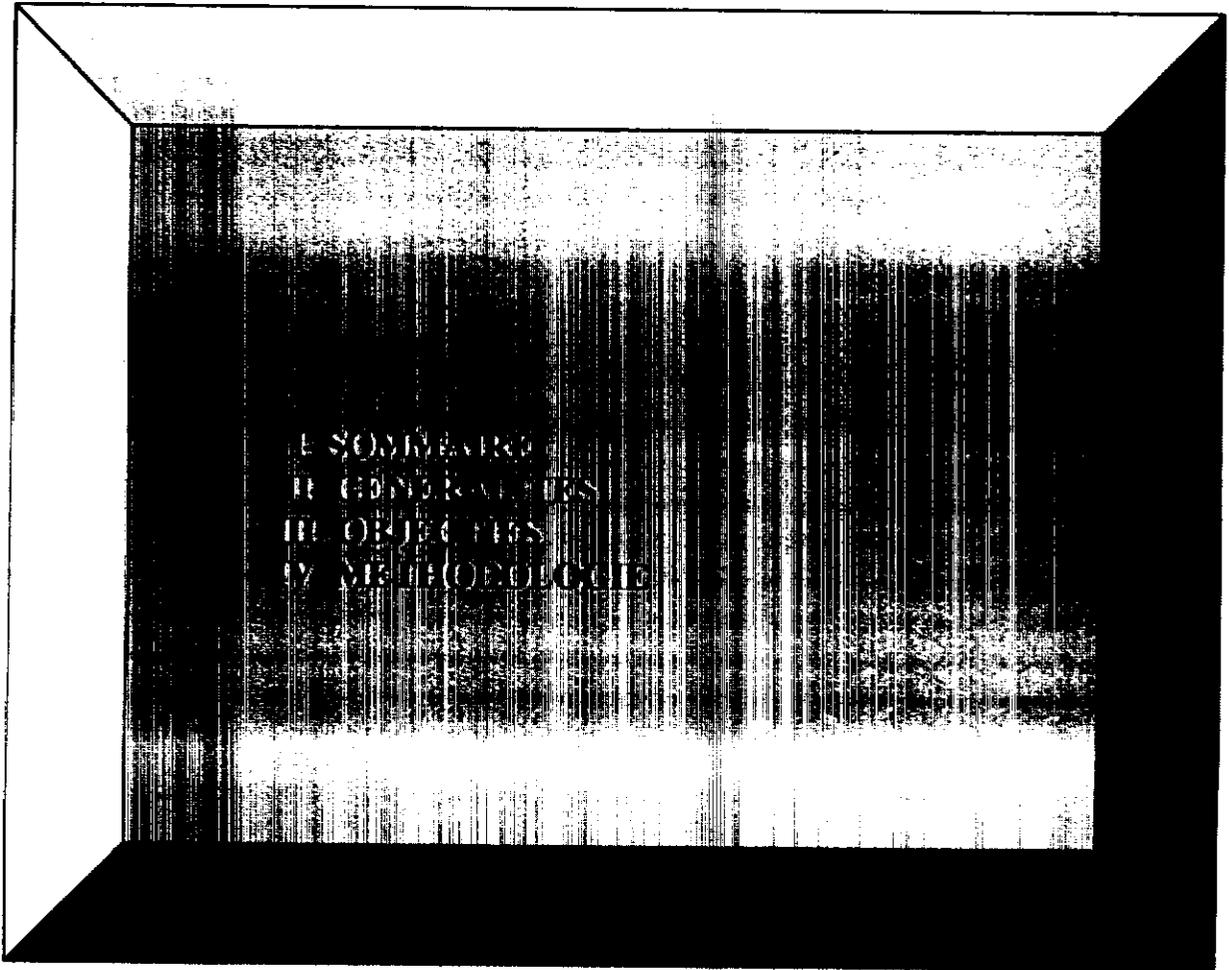
**Antonine Rose BIBI**

Commande # 680-O-00-02-0000

décembre 21, 2001

## Table des matières

I- Sommaire -----	4
II- Généralités -----	8
III- Objectifs de la consultation -----	9
IV- Méthodologie -----	9
V- Analyse des informations recueillies chez les participants-----	13
1- Orientation pré-départ -----	14
2- Programme de formation aux USA -----	15
3- Evaluation de l'impact -----	19
3.1- Education -----	19
3.2- Emploi -----	19
4- Participation aux activités communautaires -----	23
5- Suivi du programme -----	26
6- Conclusion -----	26
VI- Analyse de l'impact de la formation sur les participants -----	29
VII- Analyse de l'impact des programmes de formation de l'USAID au niveau national -----	43
VIII- Recommandations pour l'amélioration de la gestion des bourses -	47
IX- Recommandations pour un meilleur suivi des programmes de formation -----	52
X- Recommandations pour faire revenir au Bénin les participants une fois leur formation terminée -----	56
XI- Annexe 1-----	59
XII- Annexe 2 -----	67



## **I- SOMMAIRE**

### **Résultats**

- Les informations et les données de la présente évaluation ont été recueillies chez trente et sept (37) participants, dix (10) superviseurs de participants, dix (10) informateurs clé et un « focus group » de huit (8) participants.
- Plus de 45% des participants ont suivi des séances d'orientation sur les programmes de formation de l'USAID avant leur départ pour les USA, plus de 40% n'ont pas suivi lesdites séances, environ 8% ne se sont plus rappelés s'ils les ont suivies et plus de 5% n'ont pas répondu à la question.  
Pour la majorité des participants, une grande partie du contenu des programmes d'orientation pré-départ n'a pas été couverte ; 29% seulement des participants s'étaient sentis préparés ou très préparés pour ces programmes avant leur départ pour les USA.
- Les résultats des programmes de formation de l'USAID comparés aux attentes des participants au moment de leur départ pour les USA constituent un indicateur de l'impact de ladite formation sur eux. Ces résultats ont répondu aux attentes de plus de 51% des participants, ont dépassé les attentes de plus de 38% des participants, et n'ont pas satisfait aux attentes de plus de 8% des participants. Environ 3% des participants n'ont pas répondu à la question.
- Plus de 92% des participants ont dit que leur vie a beaucoup ou quelque peu changé suite à leur programme de formation aux USA et 8% seulement ont dit qu'elle n'a pas changé.
- Plus de 83% des participants enquêtés sont satisfaits ou très satisfaits de leur programme de formation aux USA et plus de 67% sont satisfaits ou très satisfaits de ce qu'ils mettent en pratique de leurs connaissances et expériences acquises dans leur lieu de travail.

Au total, 89% des participants sont satisfaits de leur programme de formation.

- La grande majorité (84%) des participants ont partagé de façon formelle ou informelle les expériences et connaissances qu'ils ont reçues lors de leur

formation aux USA avec 1 à 1000 collègues et co-travailleurs et avec 1 à 2000 autres personnes.

- Le pourcentage des participants dans la hiérarchie supérieure des institutions et organisations béninoises a connu une augmentation drastique. Aujourd'hui, plus de 54% des participants sont dans la hiérarchie moyenne, plus de 32% dans la hiérarchie supérieure et 5% seulement dans la hiérarchie inférieure.  
Dans les cinq (5) prochaines années, plus de 75% seraient dans la hiérarchie supérieure.
- Tous les superviseurs des participants (qu'ils aient été superviseurs ou non des mêmes participants avant la formation) ont dit qu'ils sont satisfaits ou très satisfaits de la performance actuelle de ceux-ci en ce qui concerne leur leadership, leurs aptitudes techniques et professionnelles, leurs aptitudes à communiquer avec d'autres personnes, leur amour et maîtrise de soi, leur goût du risque et leur sens d'initiative.

Au total, les programmes de formation AFGRAD/ATLAS de l'USAID ont des impacts positifs sur les participants, leurs institutions et organisations et la nation béninoise et sont en train d'atteindre les résultats escomptés. Cependant, ces programmes ont besoin d'être améliorés notamment en ce qui concerne leur suivi.

- Au niveau national, les résultats de la présente évaluation ont montré une dissémination et une restitution quelque peu appréciables des nouvelles idées, des connaissances et des expériences que les participants ont acquises aux USA.
- Les organisations non-gouvernementales (ONG) jouent un rôle important en ce qui le développement du Bénin. Leur nombre augmente de façon drastique. Elles interviennent dans plusieurs domaines de développement, tels que l'éducation, la santé, la démocratisation et la bonne gouvernance, les droits humains et civiques, la diplomatie, l'environnement, l'entrepreneuriat, etc. Plus de 16% des participants enquêtés travaillent dans ces ONG ;
- Plus de 83% des participants partagent leurs connaissances expériences reçues aux USA avec 1 à 2000 autres personnes (superviseurs, collègues, co-travailleurs et étudiants) à travers les discussions, l'enseignement et des travaux en ateliers. Des participants ont introduit l'enseignement de

C'est pourquoi, lors de la sélection des candidats, il serait nécessaire d'accorder une attention particulière aux candidats ayant plus de responsabilités familiales, professionnelles ou conjugales. Ces responsabilités pourraient constituer un certain gage de retour au Bénin. L'USAID/Bénin pourrait, dans le cadre de la sélection des candidats, limiter l'âge des candidats entre 35 et 45 ans.

- L'USAID/Bénin pourra signer avec le gouvernement du Bénin un contrat pour une meilleure et plus effective utilisation des participants qui constituent des ressources humaines très qualifiées. Ceci pourrait constituer la contre partie du gouvernement béninois à l'effort que déploie l'USAID pour la formation de cadres béninois.
- L'USAID/Bénin pourra rendre le programme de formation post-universitaire plus effectif en organisant des formations de courte durée pour les participants laborieux qui apportent leur contribution dans le cadre de l'amélioration de la performance de leurs institutions et organisations et de la nation.
- L'USAID/Bénin pourra négocier avec les universités américaines un programme spécial de Master pour les participants. La participation des boursiers béninois AFGRAD/ATLAS aux activités pédagogiques est l'une des conditions à remplir dans le cadre du programme de Master avec thèse ou sans thèse (examen compréhensif). Les participants pourront s'acquitter de cette obligation non pas aux USA mais au Bénin dans une école professionnelle ou à l'Université Nationale du Bénin en qualité de professeurs assistants. Ce stage pratique sera la toute dernière phase de la formation des participants ; il se fera après que toutes les autres obligations (les cours requis, les cours additionnels demandés par l'université pour combler un déficit de connaissances, la soutenance de thèse ou l'examen compréhensif) aient été remplies aux USA. Il pourra durer six (6) mois. Les participants ne seront admis qu'après avoir satisfait à toutes les obligations académiques aussi bien aux USA qu'au Bénin. Ils ne retourneront pas aux USA à la fin de ce stage pratique au Bénin. Durant les six mois de stage pratique au Bénin, les participants continueront d'être boursiers de l'USAID/Bénin et résidents dans leurs universités respectives en s'inscrivant pour le cours enseignement supervisé pour un crédit d'une heure au moins.

Ce stage pratique répond bien aux objectifs des programmes de formation AFGRAD/ATLAS et présente quelques avantages :

- L'expérience pédagogique est une partie importante des programmes de formation de l'USAID. Elle permettra aux participants de partager leurs expériences et connaissances acquises aux USA avec plusieurs de leurs collègues, co-travailleurs et étudiants ;
  - Pendant la période des six (6) mois de stage pratique au Bénin, les participants gardent leur statut d'étudiants dans leurs universités respectives et de boursiers de l'USAID ;
  - Les participants ne retourneront pas aux USA à la fin de ce stage pratique qui est la phase finale de leur programme de formation ;
  - Ce stage pratique non seulement répond aux objectifs des programmes de formation de l'USAID, mais aussi constitue une solution pour le problème des non-retours de participants.
- La formation académique à elle seule ne suffit pas pour atteindre les objectifs escomptés. Il est donc nécessaire de revoir le contenu des programmes afin d'y inclure des rencontres avec les responsables locaux des communautés ou de gouvernement et les contacts avec le monde des affaires.

## **II- GENERALITES**

Le problème fondamental de tout être humain est la satisfaction de ses besoins, lesquels besoins évoluent dans le temps aussi bien au niveau du contenu que de la forme. Mais il sera toujours question des besoins de l'homme, de son développement socio-culturel et économique. Tout développement repose essentiellement sur les hommes, leur éducation et formation, sans lesquels les ressources naturelles ne peuvent être transformées en richesse. L'éducation et la formation sont les premiers besoins de l'homme après le pain. Elles combattent l'ignorance et assurent le développement.

C'est dans le cadre de ce développement que l'USAID/Bénin a financé des programmes de formation de longue durée, de haute qualité et de haut niveau pour des Béninois depuis 1970.

Ces programmes ont pour objectif le renforcement des aptitudes techniques, professionnelles et de leadership de cadres béninois qui travaillent aussi bien dans le secteur public que privé afin d'améliorer les aptitudes des institutions et des organisations béninoises à planifier et à promouvoir un développement fiable et durable.

Le Bénin a participé aux deux programmes de formation de longue durée financés par l'USAID et administrés par l'Institut Africain Américain (IAA). Il s'agit des programmes « African Graduate Fellowship » (AFGRAD) et « Advanced Training for Leadership and skills » (ATLAS). Le premier a commencé en 1970 et a été remplacé par le second en 1992. Environ cent (100) béninois ont bénéficié de ces deux programmes.

L'USAID/Bénin a consenti d'importantes ressources pour les projets AFGRAD et ATLAS. A la fin de chacun de ces projets, une évaluation doit être faite pour apprécier son utilité et son impact.

Le programme de formation ATLAS présentement en cours, tire vers sa fin. La mise en œuvre d'un nouveau programme dépendra des résultats de son évaluation notamment de son impact sur les participants, leurs institutions et organisations et la nation béninoise.

### **III- OBJECTIFS :**

La présente étude s'inscrit dans le cadre de l'évaluation des programmes AFGRAD et ATLAS financés par l'USAID et administrés par l'IAA de 1987 à ce jour durant les phases une et deux. Elle a pour objectifs de :

- Collecter et de traiter les informations recueillies chez des participants, des superviseurs des participants, des informateurs clef et du « focus group » à travers des questionnaires, interviews et discussions ;
- analyser l'impact de la formation sur les anciens boursiers béninois AFGRAG/ATLAS, leurs institutions et organisations et la nation béninoise ;
- formuler des recommandations à l'endroit de l'USAID/Bénin pour une meilleure gestion des bourses, pour un meilleur suivi des participants et pour une meilleure stratégie à adopter afin de les amener à rentrer au pays une fois leur formation terminée.

### **IV- LA METHODOLOGIE**

La collecte des informations sur le terrain a été précédée d'une revue documentaire portant sur une liste d'anciens étudiants et stagiaires béninois AFGRAD/ATLAS et sur les critères de sélection utilisés par l'USAID/Bénin.

Afin de fournir des informations fiables à l'USAID/Bénin, des données aussi bien qualitatives que quantitatives ont été collectées à partir d'une enquête pour laquelle des questionnaires, des interviews et des discussions de « focus group » ont été utilisés.

Quatre catégories de personnes ont été impliquées dans cette enquête : des participants AFGRAD/ATLAS, des superviseurs de participants, des informateurs clef et le personnel de la Mission USAID/Bénin.

### **Les participants AFGRAD/ATLAS.**

Les participants AFGRAD/ATLAS sont des Béninois qui ont bénéficié des programmes de formation AFGRAD ou ATLAS. L'échantillon de l'enquête a porté sur tous les participants ayant terminé leur formation dans la période de 1987 à ce jour et qui sont au Bénin au moment de l'enquête et ont été localisés par les membres de l'équipe d'enquête et ont bien voulu remplir le questionnaire et participer aux discussions du « focus group ».

L'USAID/Bénin a remis au consultant de la présente évaluation une liste de 83 participants parmi lesquels 44% ont été localisés et enquêtés, 33% sont retournés au Bénin puis ensuite repartis aux USA ou partis ailleurs en Europe ou dans un autre pays d'Afrique pour des raisons d'ordre professionnel ou académique (programme d'étude Ph.D. par exemple) ; plus de 9% ne sont pas retournés au pays depuis la fin de leur formation, 16% n'ont pu être localisés et 5% en mission au moment de l'enquête (tableau # 1).

Quarante-six pour cent des participants (46%) sont de sexe masculin et cinquante-quatre pour cent (54%) sont de sexe féminin. La liste des participants enquêtés se trouve en annexe 1.

Plus de 59% des participants enquêtés travaillent dans le secteur public, 16% travaillent dans des Organisations Non-Gouvernementales (ONG), 8% dans les Institutions Internationales, 2% sont des employés du secteur semi-privé, 8% sont des auto-employés, 5% n'ont pas dit dans quel secteur ils travaillent (Table # 2).

Les domaines d'étude des participants enquêtés sont essentiellement l'éducation de base, la santé familiale, la gestion, la démocratie et la bonne gouvernance.

## **Le « Focus group »**

En addition aux informations recueillies à travers le questionnaire des participants, six (6) des participants étaient invités par les membres de l'équipe d'enquête pour participer à une séance de discussions « focus group » sur les sujets relatifs aux programmes de formation de l'USAID. La méthode du « focus group » est une méthode qualitative de recherche sociale. Elle fait partie d'une stratégie de recherche opérationnelle. Elle vise à recueillir les opinions des individus sans rechercher le consensus. Elle est basée sur la communication verbale. L'individu, dans une réunion de « focus group », garde un certain anonymat et exprime ses points de vue sans être jugé.

Plusieurs points étaient abordés parmi lesquels la procédure de sélection des candidats, l'orientation pré-départ, l'impact des programmes de formation AFGRAD/ATLAS sur les participants, leurs institutions et organisations et la nation, la question de non-retour de participants, des recommandations pour l'USAID/Benin, etc.

## **Les superviseurs des participants.**

Un questionnaire a été conçu pour les superviseurs des participants afin qu'ils puissent donner leur perception de l'impact des programmes de formation de l'USAID sur les participants, leurs institutions et organisations. Dix (10) superviseurs ont rempli le questionnaire.

## **Les Informateurs clef.**

Les informateurs clef sont des personnes bien informées et soucieuses des questions d'éducation et de formation au Bénin. Elles sont supposées connaître les programmes de formation de l'USAID. Dix (10) informateurs clef de différentes institutions impliquées dans les problèmes d'éducation et de formation au Bénin ont été interviewés pour donner des informations additionnelles en ce qui concerne leur perception des changements intervenus au niveau des institutions et organisations béninoises, changements associés auxdits programmes.

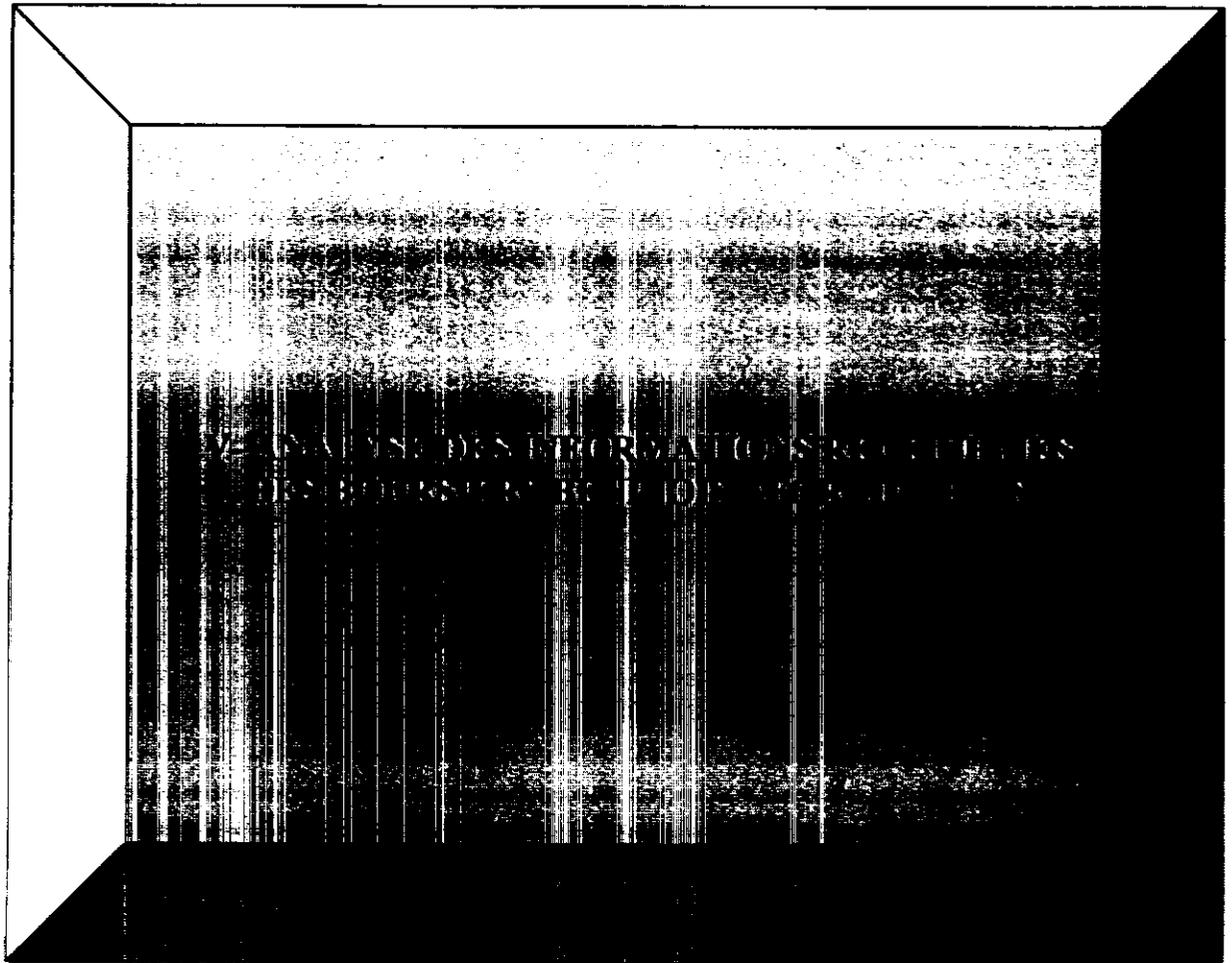
Nombre de participants AFGRAD/ATLAS fourni par l'USAID/Bénin	83 (100%)
Nombre de Participants localisés et enquêtés.	37 (44,58%)
- Nombre de participants rentrés au Bénin, puis repartis aux Etats Unis ou partis ailleurs en Europe ou dans un autre pays d'Afrique pour raison professionnelle ou académique (programme Ph.D.).	20 (33,74%)
- Nombre de participants qui ne sont pas rentrés au Bénin depuis la fin de leur formation.	8 (9.64%)
Nombre de participants en mission au moment de l'enquête.	4 (4,82%)
Nombre de participants qui n'ont pu être localisés.	14 (16.87%)

Tableau # 1 : Les participants.

Composantes	Nombre	Commentaires
Participants	37	Tous les participants présents au Bénin au moment de l'enquête et qui ont été localisés et interviewés.
Superviseurs de participants	10	Tous les superviseurs de participants présents au Bénin au moment de l'enquête et qui ont été localisés et interviewés.
Informateurs clef	10	Centre Culturel américain, USAID/Benin , Africare ; Ministère du Plan ; Ministère des Affaires Étrangères et de l'Intégration Africaine ; Ministère de l'Education Supérieure et de la Recherche Scientifique ; Ministère des Enseignements Primaire et Moyen ; Ministère de la Fonction Publique ;
« Focus group »	8	6 participants et les 2 membres de l'équipe d'enquête.

Tableau # 2 : Les composantes de l'évaluation.

Le tableau # 2 indique les différentes catégories de personnes impliquées dans la présente évaluation.



## V- ANALYSE DES INFORMATIONS RECEUILLIES DES BOURSIERS BENINOIS AFGRAD/ATLAS.

### 1- Orientation pré-départ

Cette section concerne le contenu et la durée de l'orientation pré-départ des participants et leur degré de préparation pour leur programme de formation avant leur départ pour les USA.

Participants ayant reçu une orientation pré-départ	Participants n'ayant pas reçu une orientation pré-départ	Participants ne sachant pas s'ils ont reçu une orientation pré-départ
45.95%	40.54%	8.10%

Table # 3 : orientation Pré-départ.

Comme l'indique le tableau # 3, environ 46% des participants enquêtés ont reçu une orientation pré-départ avant leur départ pour les USA, 40% ne l'ont pas reçue, 8% ne savent plus s'ils l'ont reçue et 5% n'ont pas répondu à la question.

Les participants qui n'ont pas reçu une orientation pré-départ, ceux qui ne se sont pas rappelés s'ils en ont reçu et ceux qui n'ont pas répondu à la question représentent environ 54% des participants enquêtés.

La durée de l'orientation a varié de 1 heure à 210 jours avec une moyenne de 60 jours.

Non préparés	Quelque peu Préparés	Préparés	Très Préparés	Pas de réponse
8,10%	40.5%	27.02%	2,70%	21.6%

Table # 4 : Degré de préparation des participants à l'issue de l'orientation pré-Départ.

Plus de 29% des participants étaient préparés ou très préparés pour leur programme de formation, 40% étaient quelque peu préparés, 8% n'étaient pas préparés et plus de 21% n'ont pas répondu à la question (tableau # 4).

Le tableau # 5 montre le degré d'utilité des différents domaines d'orientation pré-départ. La majorité des participants ont dit que tous les sujets concernant l'orientation pré-départ, sauf le sujet « vie aux USA » n'ont pas été

abordés. Par exemple plus de 13% des participants ont dit que les objectifs de la formation n'y étaient pas inclus et plus de 32% ont dit que le sujet « la vie aux USA » y était inclus et était très utile.

	Non inclus	Pas très utile	Utile	Quelque peu utile	Très utile
Objectifs du programme de formation	5 13.5%	1 2.7%	6 16.21%	4 10.8%	3 8.10%
Contenu du programme de formation	9 24.32%	0	8 21.62%	3 8.10%	2 5.4%
Activités du programme de formation	9 24.32%	1 2.7%	4 10.8%	2 5.4%	1 2.7%
Suivi du programme	10 27.02%	1 2.7%	4 10.8%	1 2.7%	0
Application de la formation au travail	9 24.32%	3 8.10%	2 5.4%	0	2 5.4%
Application du travail à la réalité du pays	9 24.32%	3 8.10%	3 8.10%	1 2.7%	0
Vie aux USA	0	1 2.7%	7 18.91%	6 16.21%	12 32.43%

Tableau # 5 : Domaines d'orientation pré-départ

## 2- Le programme de formation aux USA

Cette section est très importante en ce qui concerne l'évaluation de l'impact de la formation sur les participants, étant donné qu'elle a trait aux objectifs les plus importants des programmes de formation aux USA.

- renforcement des aptitudes professionnelles ;
- amélioration des aptitudes techniques ;
- renforcement des aptitudes de leadership;
- les changements intervenus au niveau des attentes et projets et de la vie future des participants suite à leur formation aux USA.

Pour sept objectifs considérés, plus de 54% des participants ont dit que l'objectif « renforcement des aptitudes professionnelles » était le plus important, plus de 35% ont classé l'objectif « amélioration des aptitudes

techniques » en deuxième position et 46% ont classé l'objectif développement des « aptitudes de leadership » en troisième position. (table # 6).

Les résultats de la formation ont en général dépassé les attentes des participants. Cela est un indicateur de l'impact de cette formation sur eux.. Plus de 51% ont dit que ces résultats ont répondu à leurs attentes, 38% ont dit que ces résultats ont dépassé leurs attentes et 8% seulement ont dit que les résultats sont en deçà de leurs attentes et 3% seulement ne se sont pas exprimés.

	Premier	Deuxième	Troisième	Quatrième	Cinquième	Sixième	Septième
Expérience de formation intéressante.	6	3	2	8	7	3	0
Améliorer les aptitudes techniques.	11 (29.73%)	13 (35.13%)	6	6	1	0	0
Développer les aptitudes de leadership.	5	3	17 (45.95%)	5	3	0	0
Apprendre l'Anglais.	2	2	5	4	7	1	3
Renforcer les aptitudes professionnelles	20 (54.05%)	7	6	2	2	0	0
Améliorer la performance de l'institution	4	5	3	8	9	0	1
Avoir un diplôme des Etats Unis.	2	6	1	0	6	3	4

Table #6 : L'importance des objectifs des programmes de formation

Résultats en deçà des attentes	3 (8.11%)	
Résultats conformes aux attentes	19 (51.35%)	33 (89.19%)
Résultats au-delà des attentes	14 (37.84%)	
Pas de réponse	1 (2.70%)	
Total	37 (100%)	

Tableau # 7 : Résultats de la formation comparés aux attentes des participants

Au total, 89% des participants sont satisfaits de leur programme de formation.

Les objectifs des programmes de formation de l'USAID, n'ont pas seulement un objectif académique, mais aussi un objectif social. Les participants une fois de retour au Bénin à la fin de leur formation doivent être en mesure d'utiliser leurs expériences et connaissances acquises aux USA dans leur travail et leur vie et les partager avec d'autres personnes en participant aux activités de la communauté.

Comme le montre le tableau # 8, tous les participants ont, occasionnellement ou fréquemment, pris part aux événements culturels, plus de 94% ont visité une famille américaine, participé aux activités religieuses, aux activités récréationnelles et universitaires, 97% ont voyagé à l'intérieur des Etats Unis, 78% ont participé aux activités communautaires, 63% n'ont jamais rencontré les responsables locaux des communautés ou du gouvernement et 46% n'ont jamais pris contact avec le monde des affaires.

	Jamais	Occasionnellement/ ou Fréquemment
Visite à une famille américaine	0	35 (94.59%)
Rencontrer les responsables locaux de communauté ou du gouvernement	23 (62.86%)	12 (32.43%)
Prendre contact avec le monde des affaires	15 (45.71%)	20 (54.04%)
Participer aux activités de la communauté	8	29 (78.38%)
Participer aux événements culturels	0	37 (100%)
Participer aux activités religieuses	1	35 (94.59%)
Participer aux activités récréationnelles	0	35 (94.59%)
Voyager à l'intérieur des Etats Unis	0	36 (97.30%)
Participer aux activités universitaires	1	35 (94.59%)

Table # 8 : Implication des participants aux activités communautaires et universitaires.

Ces pourcentages indiquent clairement que les participants se sont globalement impliqués dans les activités communautaires et universitaires.

	Approuve fortement	Approuve	Neutre	N'approuve pas	N'approuve pas du tout
Amour de soi	27 (72,97%)	5 (13,5%)	2 (5,4%)	1 (2,7%)	1 (2,7%)
Maîtrise de soi	24 (64,86%)	8 (21,62%)	1 (2,7%)	1 (2,7%)	0
Aptitude à communiquer avec les autres	16 (43,24%)	12 (32,43%)	3 (8,1%)	1 (2,7%)	1 (2,7%)
Aptitude à rester avec les autres	10 (27,02%)	16 (43,24%)	7 (18,9%)	2 (5,4%)	1 (2,7%)
Aptitudes à accepter la différence	16 (43,24%)	13 (35,13%)	5 (13,5%)	2 (5,4%)	1 (2,7%)
Le goût du risque	20 (54,05%)	9 (24,32%)	8 (21,62%)	0	1 (2,7%)
Aptitudes à parler en public	13 (35,3%)	13 (35,13%)	11 (29,73%)	1 (2,7%)	0
Le sens de l'initiative	16 (43,24%)	17 (45,93%)	3 (8,10%)	1 (2,7%)	0

**Tableau # 9 : Impact des programmes de formation aux USA sur les Participants.**

L'amour et la maîtrise de soi, l'amour du risque, les aptitudes à communiquer et à rester avec les autres, à tolérer la différence et à parler en public et le sens de l'initiative sont des facteurs indispensables pour le renforcement des aptitudes professionnelles et de leadership.

Le tableau # 9 montre que les participants dans leur majorité ont dit que leur formation aux USA a beaucoup d'impacts sur eux en ce qui concerne ces facteurs.

Plus de la moitié (54%) des participants ont dit que leurs attentes et projets pour le futur ont changé, 40% ont dit qu'il n'y a pas eu de changement et 5% ne se sont pas exprimés.

Plus de 92% ont affirmé que leur vie a beaucoup changé ou changé du fait de leur formation aux USA et seulement 8 % ont dit que leur vie n'a pas changé (table # 10).

Changements intervenus dans les attentes et projets des participants du fait de leur formation aux USA.		Changements intervenus dans la vie des participants du fait de leur formation aux USA.		
Il y a eu changements	Pas de changements	Pas de changements	Quelques changements	Beaucoup de changements
20 (54.05%)	15 (40.54%)	3 (8,10%)	19 (51.35%)	15 (40.54%)

Table #10 : Changements intervenus dans les attentes et projets et dans la vie des participants du fait de leur formation aux USA.

### 3- Evaluation de l'impact.

#### 3.1- Education

Plus de 75% des participants enquêtés n'ont pas continué leurs études depuis leur retour des USA mais plus de 45% ont participé à des séminaires, cours ou travaux en ateliers.

Environ 19% ont eu des problèmes en ce qui concerne l'obtention d'équivalence de leur diplôme de Master au Bénin, 27% n'ont pas eu de problèmes et plus de 54% ne se sont pas exprimés.

Les participants dans leur grande majorité (84%) ont partagé de façon formelle ou informelle leurs expériences et connaissances reçues aux USA avec 1 à 1000 collègues ou co-travailleurs et avec 1 à 2000 autres personnes.

#### 3-2- Emploi

Tous les participants enquêtés étaient employés et avaient un salaire avant leur formation aux USA. Ceci est évident car l'un des critères de sélection est que les candidats doivent être des employés du secteur public ou du secteur privé.

Suite à leur formation, plus de 91% travaillent aujourd'hui, tandis que 9% ne travaillent pas parmi lesquels 6% cherchent du travail. Plus de la moitié (51%) ont changé de job et plus de 43% n'ont pas changé de job. Le reste des participants n'a pas répondu à la question. Soixante-cinq pour cent (65%) ont dit que leur job actuel est meilleur à leur job initial, 22% ont déclaré que la qualité de leur job est demeurée la même et 5% ont dit que leur job n'est pas aussi bon que celui qu'ils avaient auparavant.

La grande majorité (plus de 82%) travaillent dans le domaine où ils avaient été formés.

Le niveau de vie des participants est un facteur important en ce qui concerne l'évaluation de l'impact des programmes de formation sur eux. Il s'est beaucoup amélioré dans le temps.

Cinq périodes sont considérées : avant la formation, pendant la formation aux Etats Unis, dès leur retour au Bénin, aujourd'hui et dans les cinq (5) prochaines années. Le niveau de vie des participants est subdivisé en dix (10) échelons. L'échelon 0 représentant le niveau de vie inférieur et l'échelon 10 le niveau de vie supérieur. Les dix échelons sont subdivisés en quatre classes. La classe 0-4 (niveau de vie inférieur), la classe 5-6 (niveau de vie moyen), la classe 7-8 (niveau de vie supérieur à la moyenne) et la classe 9-10 (niveau de vie supérieur). Les résultats sont indiqués dans le tableau # 11.

Niveau de vie	Période				
	Il y a cinq ans	Aux USA	Retour au Bénin	Aujourd'hui	Dans cinq ans
0-4 Inférieur	10 (27.02%)	4 (10.80%)	5 (13.51%)	0 (0%)	0 (0%)
5-6 Moyen	16 (43.24%)	13 (35.13%)	10 (27.02%)	9 (24.32%)	3 (8.11%)
7-8 Supérieur à la moyenne	7 (18.92%)	9 (24.32%)	17 (45.95%)	19 (51.35%)	4 (10.80%)
9-10 Supérieur	1 (2.70%)	8 (21.62%)	2 (5.40%)	6 (16.22%)	27 (72.97%)
Pas de réponse	3 (8.11%)	3 (8.11%)	3 (8.11%)	3 (8.11%)	3 (8.11%)
Total	37	37	37	37	37

Table # 11. Le niveau de vie des participants en fonction du temps

Comme le montre le tableau # 12, la performance des participants en ce qui concerne leur travail s'est améliorée dans le temps. Aujourd'hui, plus de 51% des participants ont un bon niveau de performance, plus de 29% ont un

très bon niveau de performance et seulement environ 3% ont un niveau de performance moyen. Dans les cinq (5) prochaines années, plus de 78% des participants auront un très bon niveau de performance en ce qui concerne leur travail.

Niveau de performance	Période		
	Avant la formation	Aujourd'hui	Dans cinq ans
0-4 faible	3 (8.11%)	0	0
5-6 Moyen	18 (48.65%)	1 (2.70%)	0
7-8 bon	12 (32.43%)	19 (51.35%)	2 (5.40%)
9-10 très bon	1 (2.70%)	11 (29.73%)	29 (78.38%)
Pas de réponse	3 (8.11%)	6 (16.22%)	6 (16.22%)
Total	37	37	37

Tableau # 12 : Performance des participants dans leur travail en fonction du temps

Auto-emplois	Organisations privées non-profit	Employés du secteur public	Secteur semi-privé	Autres	Pas de réponse
3 (8.11%)	6 (16.22%)	22 (59.46%)	1 (2.70%)	3 (8.11%)	2 (5.40%)

Tableau # 13 : Participants et leur secteur de travail

Le tableau # 13 montre que plus de 59% des participants travaillent dans le secteur public, 16% dans les organisations non gouvernementales (ONG), 8% sont auto-employés et 5% ne se sont pas exprimés.

Vingt sept pour cent (27%) des participants enquêtés ont plus d'un job.

Expériences et connaissances mises en pratiques par les participants				
Rien	Un peu	Quelque peu	Beaucoup	Très beaucoup
0 (0%)	1 (2.70%)	14 (37.84%)	16 (43.24%)	6 (16.22%)

Table # 14 : degré de mise en pratique des expériences et connaissances des participants dans leur lieu de travail.

Le tableau # 14 montre à quels degrés les expériences et les connaissances acquises par les participants sont mises en pratique dans leur travail actuel. Tous les participants ont tout au moins mis un peu de leurs expériences et connaissances en pratique dans leur lieu de travail. Plus de 59% en ont mis beaucoup ou très beaucoup, environ 38% en ont mis quelque peu et environ 3% en ont seulement mis un peu.

Position dans la hiérarchie	Période		
	Avant la formation	Aujourd'hui	Dans cinq ans
Hiérarchie supérieure	2 (5.40%)	12 (32.43%)	28 (75.68%)
Hiérarchie moyenne	23 (62.16%)	20 (54.05%)	1 (2.70%)
Hiérarchie inférieure	9 (24.32%)	2 (5.40%)	1 (2.70%)

Tableau # 15 : Position des participants dans la hiérarchie administrative de leurs institutions et organisations.

Le tableau # 15 montre clairement que la presque totalité des participants évolue de la hiérarchie administrative inférieure vers la hiérarchie administrative supérieure de leurs institutions et organisations. Le pourcentage des participants dans la hiérarchie supérieure est caractérisé par une augmentation drastique dans le temps. Plus de 54% des participants sont présentement dans la hiérarchie moyenne, plus de 32% dans la hiérarchie supérieure et seulement 5% dans la hiérarchie inférieure. Dans les cinq (5) prochaines années, plus de 75% seraient dans la hiérarchie supérieure.

	% de participants	Part associée à la formation aux USA	Part non associée à la formation aux USA
Prise de Décisions	59%	42.48%	16.52%
Promotion	46%	34.96%	11.04%
Responsabilités accrues	65%	53.95%	11.05%
Augmentation de salaire	65%	48.75%	16.25%

Table # 16 : Promotion des participants.

Plus de la moitié des participants est promue (prises de décision, responsabilités accrues, augmentation de salaire, etc.). Comme le montrent le tableau #16 et le graphique annexe 2.12, ces promotions sont essentiellement dues aux expériences et connaissances que les participants ont acquises aux USA.

#### 4- Participation aux activités communautaires.

Le tableau # 17 montre le pourcentage des participants qui s'impliquent dans les activités de volontariat avant et depuis leur formation aux USA. Il y a une certaine amélioration dans la participation des anciens boursiers béninois AFRAD/ATLAS aux activités de volontariat depuis leur retour de formation aux Etats Unis.

	Participants impliqués dans les activités de volontariat	Participants non impliqués dans les activités de volontariat
Avant la formation aux USA	23 (62.16%)	14 (37.84%)
Depuis la formation aux USA	26 (70.27%)	11 (29.73%)

Table # 17 : Implication des participants dans les activités de volontariat

Activités	Avant la formation aux USA			Depuis le retour de formation		
	Premier	Deuxième	Troisième	Premier	Deuxième	Troisième
Culturelles	4	1	1	0	1	0
Humanitaires	1	6	2	3	2	3
Economiques	3	0	0	5	2	0
Civiques	2	2	0	0	1	2
Santé	1	1	1	0	3	2
Agricoles	0	1	0	0	1	1
Religieuses	5	4	3	7	3	3
Education	5	2	3	10	3	1
Autres	0	0	0	1	1	0

Table # 18 : Les trois premières activités communautaires et de volontariat dans lesquelles les participants se sont impliqués avant et après la formation aux USA.

Les activités communautaires et de volontariat dans lesquelles les participants se sont le plus impliqués avant leur formation aux USA se

rapportent aux activités relatives à l'éducation et à la religion qui sont en tête des activités et les activités humanitaires qui sont en troisième position.

Celles dans lesquelles ils se sont le plus investis à leur retour de formation sont en premier lieu les activités relatives à l'éducation, en deuxième position les activités religieuses et en troisième position les activités économiques.

Ce léger changement qui est à l'actif de leur formation aux USA, répond bien aux objectifs des programmes de formation de l'USAID (tableau # 18).

Au total, plus de 62% des participants ont mis en pratique ce qu'ils ont appris aux USA dans les activités communautaires et de volontariat.

Le tableau # 19 montre à quels degrés les expériences acquises par les participants sont mises en pratique dans leurs activités communautaires ou de volontariat.

Rien	Un peu	Quelque peu	assez	Beaucoup	Pas de réponse
5 (13.51%)	3 (8.11%)	12 (32.43%)	7 (18.92%)	1 (2.70%)	9 (24.32%)
5 (13.51%)	23 (62.16%)				9 (24.32%)

Table # 19 : Degré de mise en pratique des expériences et connaissances des participants dans les activités communautaires et de volontariat.

Plus de trente deux pour cent (32,43%) des participants sont en mesure de mettre en pratique quelque peu de leurs expériences et connaissances dans les activités communautaires et de volontariat, 19% en ont mis assez, 8% en ont mis un peu, 3% en ont mis beaucoup et 14% n'ont rien mis. Plus de 24% n'ont pas répondu à la question.

Le tableau # 20 montre que plus de 62% prennent part aux réunions, 54% aident à les planifier, 40% assurent la formation d'autres personnes et 32% y participent en qualité de leaders.

En ce qui concerne les activités civiques, plus de 81% des participants se sont impliqués dans des activités de vote relatives aux élections à caractère gouvernemental, 32% dans des activités de vote relatives aux élections à caractère non gouvernemental, 27% dans des activités de campagnes politiques gouvernementales et non gouvernementales (tableau # 22).

Participant aux réunions	Aident à planifier	Participant en qualité de leader	Forment d'autres personnes	Participant en qualité de représentant de groupe	Représentant du leader	Autres
23 (62.2%)	20 (54.1%)	12 (32.4%)	15 (40.5%)	6 (16.2%)	11 (29.7%)	1 (2.7%)

Table # 20 : Rôle des participants au niveau des activités Communautaires depuis leur retour des USA.

Oui	Non	Pas de réponse	Moins	Même	Plus	Oui	Non	Ne sait pas
28 (75.7%)	2 (5.4%)	7 (18.9%)	6 (16.22%)	9 (24.32%)	13 (35.14%)	25 (67.57%)	0	4 (10.81%)

Tableau # 21 : Leadership et degré de participation dans les activités Communautaires.

Le tableau # 21 indique que plus de 75% des participants sont ou se considèrent parfois comme des leaders. Beaucoup de participants se sont impliqués davantage dans les activités communautaires depuis leur retour des USA et plus de 67% ont dit que leur formation les a aidés à être plus efficace dans leur rôle de leader de communauté ou de premier responsable de leur unité de production.

	Nombre	Pourcentage
Vote relatif aux élections gouvernementales (présidence, Mairie, représentants, etc.)	30	81.08
Vote relatif aux élections non-gouvernementales (compagnie, union, association).	12	32.43
Participation aux campagnes politiques gouvernementales.	10	27.02
Participation aux campagnes politiques non-gouvernementales (compagnie, union, association, etc.).	10	27.02
Participation aux élections non gouvernementales (compagnie, union, association, etc.)	4	10.81
Participation aux élections gouvernementales (membre du conseil Municipal, maire, représentants), etc.	1	2.70
Autres	0	0

Table # 22 : Participation des Anciens Boursiers Béninois AFGRAD/ATLAS aux activités civiques et politiques.

## 5- Le programme de suivi.

Plus de 59% des participants sont membres d'associations professionnelles ou de communautés, 35% sont des non-membres et 5% n'ont pas répondu à la question (tableau # 23).

Membres d'associations	Non-membres d'associations	Pas de réponse	Liste d'associations	Suivi des Programmes
22 (59.46%)	13 (35.14%)	2 (5.40%)	- B4A - NGO - Autres associations - Pas de réponse	- Rendre B4A plus active - Séminaires et ateliers - activités de recherche - Consultations Professionnelles - Aider les participants à avoir du job

Table # 23: Suivi des Programmes.

## 6- Conclusion

L'évaluation de l'impact des programmes de formation USAID sur les participants est l'un des objectifs de la présente consultation. Cet impact peut être évalué par le niveau de satisfaction des participants desdits programmes et par leurs aptitudes à mettre en pratique leurs connaissances et expériences acquises aux USA dans leur lieu de travail.

Plus de 64% des participants sont satisfaits et plus de 18% sont très satisfaits de ces programmes.

Au total plus de 82% sont satisfaisants ou très satisfaits comme l'indique le tableau # 24.

	Nombre	(%)
Très non satisfaits	3	8.11
Non satisfaits	0	0
Neutre	2	5.40
Satisfaits	24	64.86
Très satisfaits	7	18.92
Pas de réponse	1	2.70
Total	37	100%

Table # 24 : Niveau de satisfaction des participants de leur programme de formation.

Plus de 62% des participants sont satisfaits et plus de 5% sont très satisfaits de leurs aptitudes à mettre en pratique leurs connaissances et expériences dans leur unité de production.

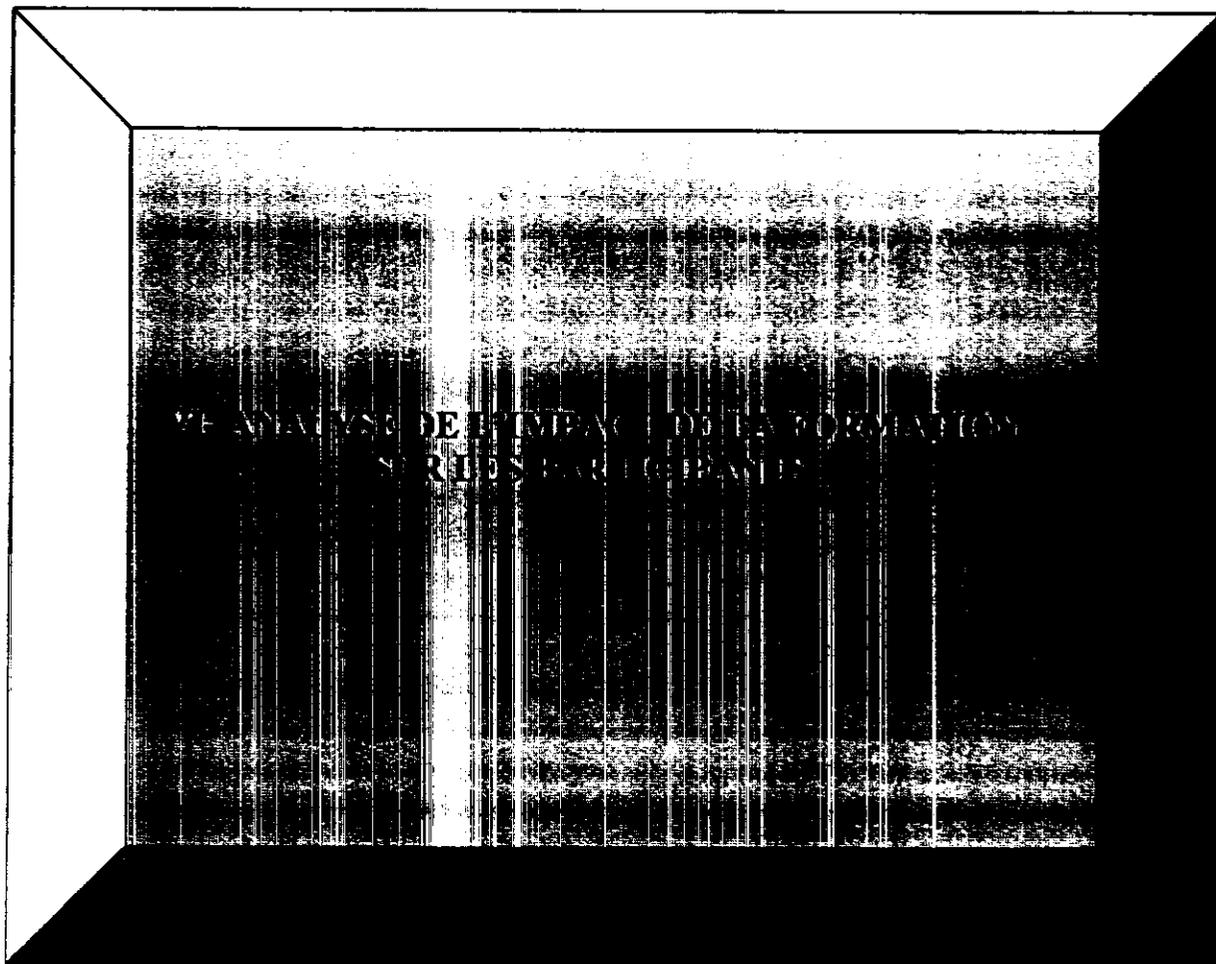
	Nombre	Pourcentage (%)
Très non satisfaits	2	5.40
Non satisfaits	1	2.70
Neutre	4	10.81
Satisfaits	<b>23</b>	<b>62.16</b>
Très satisfaits	2	5.40
Pas de réponse	5	13.51
Total	37	100%

Table # 25 : Niveau de satisfaction des participants de leurs aptitudes à mettre en pratique leurs connaissances dans leur lieu de travail.

Le tableau # 26 montre que pour cinq différents niveaux d'appréciation pour sept différents objectifs, les participants considèrent les objectifs « améliorer les aptitudes professionnelles », « apprendre de nouvelles techniques pour le travail » et « améliorer les aptitudes de leadership » comme étant les objectifs les plus utiles des programmes de formation de l'USAID. Plus de 70% des participants ont dit que l'objectif « améliorer les aptitudes professionnelles » est très utile ; Pour 59% d'entre eux, c'est l'objectif « apprendre de nouvelles techniques pour le travail » qui est très utile et pour 48% des participants, c'est « améliorer les aptitudes de leadership » qui est très utile.

	Pas utile	Un peu utile	Utile	Quelque peu utile	Très utile
Améliorer les aptitudes professionnelles	0	1	7	2	<b>26 (27.27)</b>
Apprendre de nouvelles techniques	0	2	6	6	<b>22 (59.46%)</b>
Préparer une carrière	2	2	4	12	13
Rencontrer les citoyens américains	6	4	7	9	9
Rencontrer d'autres collègues du même pays	11	7	6	6	5
Aider dans les activités communautaires et de volontariat	6	7	6	8	4
Améliorer les aptitudes de leadership	1	2	7	9	<b>18 (48.65%)</b>

Table # 26 : Utilité des programmes de formation



## **VI- ANALYSE DE L'IMPACT DE LA FORMATION SUR LES PARTICIPANTS**

Les objectifs des programmes de formation AFGRAD/ATLAS de l'USAID se résument comme suit : le renforcement de leadership et des aptitudes techniques et professionnelles des travailleurs des secteurs public et privé afin d'améliorer la performance des institutions et organisations béninoises pour planifier et promouvoir le développement durable.

Les aptitudes de leadership des participants peuvent être définies comme étant leurs aptitudes et perception en ce qui concerne leur rôle dans leur lieu de travail, la communauté et la nation, et leurs actions et comportement envers les personnes avec lesquelles ils travaillent.

Les aptitudes techniques et professionnelles des participants peuvent être définies comme étant les expériences et connaissances qu'ils ont acquises et qui leur permettent de trouver du travail et de mettre en pratique la formation qu'ils ont reçue

L'objectif principal de la présente évaluation est de déterminer autant que possible l'utilité et l'impact des programmes de formation AFGRAD et ATLAS sur les participants afin de faire des recommandations à l'USAID/Bénin pour une meilleure gestion de ces programmes.

### **1- La procédure de sélection.**

Les interviews au niveau les informateurs clef et les discussions au niveau du « focus group » ont soulevé quelques problèmes relatifs à la procédure de sélection des candidats notamment en ce qui concerne l'annonce de candidature pour les programmes de formation de l'USAID, les rejets de candidatures, le nombre de bourses mises à la disposition du Bénin et les domaines de formation considérés comme prioritaires.

En ce qui concerne les dépôts des candidatures beaucoup de personnes ne sont pas informées de l'annonce desdits dépôts ou sont informées lorsqu'il est déjà trop tard . Cette situation est souvent liée à la lourdeur administrative et à la mesquinerie de certains superviseurs. Ainsi, de bons candidats qui pourraient être sélectionnés ne pouvaient pas déposer leurs dossiers de candidature.

Des dossiers de candidature pouvaient être rejetés si certaines pièces y manquent, par exemple la lettre d'autorisation de l'institution ou de l'organisation du candidat. Une telle situation peut ne pas être liée à la faute du candidat, mais encore à la lourdeur administrative et à la mesquinerie de certains superviseurs.

Quant au nombre de bourses de formation que l'USAID met à la disposition du Bénin, des informateurs clef, et la session du « focus group » ont jugé que ce nombre est relativement faible, ce qui ne permet pas à beaucoup de béninois de bénéficier de cette formation. Plus le nombre des bénéficiaires est grand, plus l'impact de la formation sur les participants, leurs institutions et organisations et la nation est important.

M. Salifou ALIDOU, professeur au Département des Sciences de la Terre de l'Université Nationale du Bénin (UNB), ex-Ministre de l'éducation Nationale et de la Recherche Scientifique, un informateur clef, a dit que le personnel enseignant de l'UNB ne participe pas au programme de formation de l'USAID et que la formation ne prend plus en compte les domaines scientifique et technique. Il a mis l'accent sur le fait que ces domaines sont aussi importants pour le développement durable. Il a alors recommandé à l'USAID de :

- prendre en compte le personnel enseignant de l'UNB lors de la sélection des candidats ;
- porter la limite supérieure de l'âge des candidats à 45 ans afin de donner à ce personnel enseignant l'opportunité de participer auxdits programmes, non pas nécessairement pour l'obtention d'un diplôme, mais pour un stage de perfectionnement pratique dans le cadre de l'amélioration des aptitudes pédagogiques et de recherches scientifiques. Ce stage pourrait durer six (6) à douze (12) mois.

Le Directeur de cabinet du Ministère des Enseignements Primaire et Secondaire, M. Albert LOKOSSOU, a dit que les programmes de formation de l'USAID sont de bons programmes car, les objectifs de ces programmes répondent bien aux besoins de son Ministère. Il a ajouté que les systèmes éducatifs du Bénin, notamment les systèmes primaire et secondaire rencontrent beaucoup de problèmes liés à l'administration scolaire, la gestion financière et la gestion des ressources humaines.

M. Albert LOKOSSOU a particulièrement mis l'accent sur la pénurie de personnel spécialisé dans ces domaines pour lesquels l'USAID offre heureusement des bourses de formation. Il suggère une augmentation du

nombre de bourses dans les domaines de l'administration scolaire, de la gestion financière des écoles.

## **2- L'orientation pré-départ**

Suite à l'orientation pré-départ, plus de 29% des participants ont dit qu'ils s'étaient préparés ou très préparés pour entreprendre leur programme de formation aux USA (tableau # 4).

Comme le montre le tableau # 5, la majorité des participants a dit que tous les sujets retenus dans le cadre des programmes d'orientation pré-départ sauf le sujet « la vie aux USA » ne sont pas inclus dans lesdits programmes. La plupart des participants considère le sujet « la vie aux USA » comme étant très utile.

La durée de l'orientation pré-départ n'était pas la même pour tous les participants. Elle était très variable d'un participant à un autre, d'une (1) heure à sept (7) mois avec une moyenne de (2) mois. Ceci indique que les programmes d'orientation pré-départ ne sont pas bien définis et planifiés.

Quelques participants ont dit qu'ils ont eu beaucoup de difficultés tout au début de leur formation dans leurs universités respectives, étant donné qu'ils n'étaient pas habitués à :

- L'accent américain qui varie d'un professeur à un autre ;
- Le système éducatif universitaire américain qui est différent du système français ;
- L'utilisation de l'ordinateur. En effet, l'ordinateur est un outil de travail très indispensable pour les programmes de formation de l'USAID. Souvent, les nouveaux boursiers ne sont pas familiers à l'utilisation de l'ordinateur.

Cette situation peut avoir un impact négatif sur les participants, étant donné que l'orientation pré-départ est une phase importante des programmes de formation de l'USAID. L'objectif principal de cette orientation est de préparer les nouveaux boursiers à leur nouvelle vie aux USA afin de les mettre dans de bonnes conditions de travail dès leur arrivée dans leurs universités respectives.

Au total, on peut conclure que les participants dans leur majorité, n'ont pas reçu une orientation pré-départ adéquate. Il est donc nécessaire de revoir le programme d'orientation pré-départ pour le rendre plus effectif et plus pratique.

### **3- Le programme de formation aux Etats Unis.**

Cette section est aussi très importante pour évaluer l'impact des programmes de formation de l'USAID sur les participants, car elle concerne les changements intervenus dans les attentes et projets et la vie future des participants suite à leur formation aux USA et leur participation aux activités universitaires et communautaires.

Comme le montre le tableau # 6, la majorité des participants considère les objectifs « le renforcement des aptitudes professionnelles », « l'amélioration des aptitudes techniques » et le « développement des aptitudes de leadership » comme étant les trois plus importants objectifs durant leur formation aux USA. Ces résultats répondent bien aux objectifs des programmes de formation de l'USAID.

En ce qui concerne la performance technique et de leadership actuelle des participants, tous les superviseurs qui étaient impliqués dans la phase de sélection et qui ont répondu aux questions, ont dit que cette performance est meilleure à celle d'avant la formation. Quant aux autres objectifs non moins importants (prise de décision, la maîtrise de soi, le goût du risque, les aptitudes à communiquer avec les autres), ces superviseurs ont dit que cette performance est la même ou meilleure à celle d'avant la formation.

Tous les superviseurs enquêtés, qu'ils aient été superviseurs ou non avant la formation des participants, ont dit qu'ils sont satisfaits ou très satisfaits de la performance actuelle des participants en ce qui concerne leur leadership, leurs aptitudes techniques et professionnelles, leur prise de décision, leur maîtrise de soi, leur goût du risque et leurs aptitudes à communiquer avec d'autres personnes.

Un autre indicateur de l'impact des programmes de formation sur les participants est le degré de leur satisfaction par rapport à ces programmes. Comme le montre le tableau #7, plus de 89% des participants sont satisfaits. Ils ont dit que les résultats de ces programmes ont dépassé leurs attentes. Seulement 8% des participants ont dit que ces résultats sont en deçà de leurs attentes. Des participants ont donné quelques exemples.

**Les résultats de la formation ont dépassé les attentes des participants :**

- **l'Université et les gens sont bons. Cela a rendu les choses plus faciles qu'on ne l'espérait ;**

- la possibilité d'ajuster les cours aux objectifs personnels (des cours électifs) et d'apprendre beaucoup plus de choses ;
- les programmes de formation étaient très pratiques et le matériel d'étude était disponible.

Les résultats de la formation sont en deçà des attentes :

- certains cours dont les participants ont besoin ne sont pas enseignés dans certaines universités où ils étaient inscrits.
- les cours n'étaient pas assez pratiques, ils étaient trop théoriques avec trop de littérature.

La participation aux activités communautaires est sans nul doute un gage de succès pour tout processus de développement. Elle permet de prendre en compte tous les facteurs endogènes de développement, de rassembler et de coordonner au mieux les connaissances et ressources de toutes sortes.

Comme le montre le tableau # 8, les participants étaient activement impliqués dans les activités communautaires. Tous les participants étaient occasionnellement ou fréquemment impliqués dans les événements culturels ; plus de 94% ont visité une famille américaine, ont pris part à des activités religieuses, récréationnelles et universitaires, plus de 97% ont voyagé à travers les Etats Unis, et plus de 78% ont participé aux activités communautaires.

Environ 32% des participants ont rencontré des responsables locaux de communauté ou de gouvernement et 54% ont pris contact avec le monde des affaires. Ces pourcentages sont relativement faibles compte tenu de l'importance des rencontres avec ces responsables et des contacts avec le monde des affaires dans le cadre des programmes de formation de l'USAID. Ces rencontres et contacts devraient mieux aider les participants à renforcer leur expérience, à changer d'attitudes et à développer leurs aptitudes professionnelles et de leadership.

La formation académique à elle seule ne suffit pas pour atteindre les objectifs escomptés. Il est donc nécessaire de revoir le contenu des programmes afin d'y inclure des rencontres avec les responsables locaux des communautés ou de gouvernement et les contacts avec le monde des affaires.

Les aptitudes de leadership de la plupart des participants se sont renforcées ou fortement renforcées, leurs aptitudes professionnelles et techniques se sont améliorées ; leurs attentes et projets et leur vie future ont beaucoup changé ou quelque peu changé. Ces changements sont dus à leur formation aux USA comme l'indique le tableau # 11. Les participants sont optimistes en ce qui

concerne leur avenir et sont motivés pour améliorer leur situation, cela répond bien aux objectifs des programmes de formation. Quelques-uns des participants ont expliqué pourquoi :

Les attentes, les projets et la vie des participants ont changé à cause de leur formation aux USA :

- les participants parlent couramment l'Anglais et utilisent l'ordinateur sans assistance ;
- les participants ont le goût du risque, ils peuvent créer leur propre entreprise, discutent aisément avec les gens ;
- les participants ont de meilleures opportunités de travail ; ils occupent des positions de leadership dans les unités de production.
- les participants ont un plus grand amour de soi, un plus grand goût du risque et une plus grande maîtrise de soi ;
- les programmes de formation étaient très pratique ;

Les attentes, les projets et la vie des participants n'ont pas changé après leur formation aux USA :

- Quelques participants recherchent un bon job pour être en mesure d'être plus utiles à leur pays ;
- Des participants travaillent toujours dans la même institution et se trouvent à la même position ;
- Les attentes, les projets et la vie de certains participants n'ont pas évolué.

#### **4- Evaluation de l'impact**

##### **4.1- Education**

- Plus de 75% des participants n'ont pas continué leurs études après leurs programmes de formation aux Etats Unis d'Amérique. Cependant, les participants dans leur majorité, occupent des postes de responsabilité aussi bien dans le secteur public que privé, notamment l'Université, les centres de recherche, et d'autres unités de développement clef. Ils sont Conseillers Techniques dans les Ministères, Directeurs Généraux ou chef de département dans les institutions et organisations béninoises. Ceci témoigne de la qualité et du niveau élevé de ces programmes de formation.
- Environ 19% des participants ont eu des difficultés à obtenir une équivalence de leur diplôme de master, 27% n'ont pas eu de problème et 54% n'ont pas répondu à la question.

Les participants qui n'ont pas répondu sont probablement ceux qui n'ont pas encore soumis un dossier pour l'obtention d'une équivalence de leur diplôme de master. Le pourcentage des participants qui ont ou qui auront des problèmes d'équivalence de diplôme serait alors beaucoup plus élevé que 19%. C'est un problème général pour la grande majorité des participants. Certains participants ont obtenu pour équivalence de leur diplôme de master ; le même diplôme que ce qu'il avait avant leur départ pour les USA. Il est important de noter que les bénéficiaires ont été sélectionnés sur la base de leur diplôme de maîtrise et de leur expérience professionnelle. La formation dure au moins deux (2) ans. Elle dure encore plus lorsqu'il s'agit d'un master avec thèse. En prenant en compte tous ces éléments, les participants sont très frustrés lorsqu'on leur donne pour équivalence de leur diplôme de master, le diplôme de maîtrise. Aussi, la plupart des participants deviennent parfois réticents à soumettre un dossier pour obtention d'une équivalence de diplôme. Cette situation fait que le processus de leur réinsertion et de leur avancement dans la fonction public devient parfois difficile et long. Pour cette raison, des participants peuvent décider de ne pas rentrer au Bénin à la fin de leurs études et rester aux Etats Unis où le diplôme de master offre beaucoup plus d'opportunités de travail et de bons salaires ; ils peuvent aussi décider de rester aux Etats Unis pour un programme de PhD. Ce qui soulève encore le problème de non-retour au Bénin de certains participants.

Plus de 90% des superviseurs des participants ont dit que les participants partagent leurs expériences et connaissances avec d'autres personnes particulièrement avec leurs superviseurs et autres travailleurs de leurs institutions soit sur leur propre initiative soit à la demande de leurs superviseurs sous la forme de discussions et quelquefois sous la forme de séminaires et de travaux en ateliers.

- Comme il est mentionné plus haut, l'objectif principal de cette évaluation est de déterminer jusqu'à quel point les programmes de formation sont perçus comme un succès. L'une des implications des objectifs visés est que plus de 83% des participants partagent, de façon formelle ou informelle, les connaissances et expériences qu'ils ont acquises aux USA avec 1 à 1000 collègues et co-travailleurs et avec 1 à 2000 autres personnes.

#### **4.2- Emploi**

Comme le montrent les informations et données sur l'emploi, les programmes de formation de l'USAID ont un grand impact sur les participants.

Tous les participants enquêtés étaient des employés et avaient un salaire avant leur départ pour les USA. Ceci est évident, car les candidats doivent être des employés du secteur public ou du secteur privé pour bénéficier de la bourse. Plus de 91% des participants travaillent maintenant et plus de la moitié a changé de poste. Soixante huit pour cent (68%) de ces changements sont dus à la formation qu'ils ont reçue aux USA.

Aujourd'hui, le pourcentage des participants qui ont un bon niveau de vie est de 51% ; ce pourcentage a été de 46% au moment de leur retour au Bénin, de 24% au moment où ils étaient aux USA et de 19% il y a cinq ans et environ 11% dans les cinq (5) prochaines années. Aujourd'hui, tous les participants ont tout au moins un niveau de vie moyen. Il y a cinq ans, plus de 43% ont un niveau de vie moyen. Ce pourcentage décroît progressivement dans le temps au profit des classes de niveau de vie supérieur. Il ne serait que de 8% dans les cinq prochaines années.

Aujourd'hui plus de 16% des participants sont dans la classe « très bon niveau de vie, contre environ 5% au moment de leur retour au Bénin, 22% lorsqu'ils étaient aux USA et 3% il y a cinq ans. Les changements qui seraient intervenus dans cette classe dans cinq prochaines seront drastiques. En effet, plus de 72% des participants auraient un très bon de vie dans les cinq (5) prochaines années.

Au total, les participants dans leur majorité ont une meilleure situation en ce qui concerne leur niveau de vie, leur travail et leur salaire par rapport à leur situation d'avant leur formation aux USA. Ils ont le sentiment qu'ils font du bon travail grâce à cette formation. Ceci justifie leur volonté et de leurs aptitudes à mettre en pratique dans leur lieu de travail, leurs connaissances et expériences acquises.

Les aptitudes des institutions et organisations des participants à planifier et à promouvoir leur développement sont étroitement liées à la position qu'occupent actuellement les participants, à leur sens de responsabilité, à leur capacité de prise de décision et à la mise en pratique de leurs connaissances et expériences dans leur travail quotidien.

Le tableau # 14 montre que les participants dans leur grande majorité mettent en pratique, mais à différents degrés, leurs connaissances et expériences acquises aux USA. On peut distinguer ceux qui en ont assez ou beaucoup mis en pratique, ils représentent plus de 59% et ceux qui en ont mis en pratique un peu, quelque peu ou rien, ils représentent plus de 40%.

Quelques exemples ont été donnés par la première catégorie de participants :

- le style de communication s'est amélioré ;
- l'expérience acquise répond bien au poste qu'ils occupent ;
- aptitudes à concevoir des programmes d'études scolaires ;
- Amélioration de la gestion administrative scolaire ;
- Evaluation de la réforme scolaire en cours au Bénin et informatisation des données ;

Certains participants n'ont pas d'autorité, d'équipement, de soutien de leurs superviseurs ou de leurs collègues pour mettre en pratique leurs connaissances et expériences.

Le pourcentage des participants dans la hiérarchie supérieure a connu une augmentation drastique. Ce pourcentage qui était plus de 5% avant la formation est à plus de 32% maintenant et sera plus de 75% dans les cinq ans à venir. Les participants qui sont dans la hiérarchie supérieure sont des décideurs. Ils jouent un rôle de premier plan dans le développement de leur unité de production et de la nation. Plus de 59% des participants sont des décideurs. Plus de 57% ont innové quelque chose pour améliorer la performance de leur unité de production. Les responsabilités et les salaires de plus de 65% se sont accrus. Plus de 76% de ces promotions sont attribuables à la formation qu'ils ont reçue aux USA.

Au total les programmes de formation AFGRAD/ATLAS de l'USAID ont un bon impact sur les participants, leurs institutions et la nation. Ces programmes sont en train d'atteindre les objectifs escomptés.

## **5- Participation aux activités Communautaires**

Le produit national brut bien qu'il soit un indicateur de développement ; n'est pas nécessairement un indicateur de bien être, étant donné que la qualité de la vie des communautés de base peut être sensiblement améliorée par l'établissement et le renforcement de l'approche participative et de l'auto-administration. Il en découle de la nécessité de l'implication des participants dans les activités communautaires. En effet, les activités communautaires sont très utiles et peuvent permettre aux participants, d'élargir leurs connaissances, de changer d'attitude et de développer leurs aptitudes de leadership, de faire d'eux des gens motivés qui mettent en pratique leurs connaissances dans leur travail, leur vie et les partagent avec d'autres personnes. L'implication des participants dans les activités communautaires est d'une grande importance pour l'évaluation de l'impact des programmes de formation de l'USAID sur la société en générale.

Plus de 62% des participants ont pris part, avant leur formation aux USA, aux activités de volontariat et plus de 70% prennent part à ces activités depuis leur retour des USA. Cette augmentation est attribuable à ladite formation.

Les participants devraient beaucoup s'impliquer dans les activités liées à la démocratie et à la bonne gouvernance et à la santé des population étant donné que beaucoup d'organisations non gouvernementales (ONG) dans lesquelles travaillent les participants sont impliquées dans ces activités.

Le rôle combien important que les participants sont entrain de jouer dans les activités communautaires depuis leur retour des Etats Unis est essentiellement attribuable en partie à leur formation aux USA.

Plus de 62% participent surtout aux réunions, 54% aident à les planifier, 40% entraînent d'autres personnes et 32% y participent en qualité de leaders. Bien que le pourcentage des participants qui ont joué un rôle de leadership dans les activités communautaires est environ un tiers des participants enquêtés, 75% d'entre eux sont ou se considèrent parfois comme des leaders. Ceci suggère que les participants ont leur aptitude de leadership développé grâce à leur formation aux USA. Cette aptitude des participants à diriger se justifie par le fait que :

- beaucoup de gens demandent conseil auprès d'eux et veulent les écouter et apprendre d'eux ;
- des participants ont créé leur propre entreprise, organisent des formations, des séminaires et des travaux en ateliers ;
- des participants initient, discutent et conduisent des projets ;
- des participants sont des leaders d'association de développement, des directeurs ou directeurs adjoints de projets, etc.

Plusieurs participants se sont impliqués davantage dans des activités communautaires depuis leur retour des Etats Unis. Plus de 67% ont dit que leur formation aux Etats Unis leur a permis d'être beaucoup plus actifs et dynamiques en tant que responsables de communauté ou directeurs d'institutions et d'organisations.

Le tableau # 22 montre le degré d'implication des participants dans les activités civiques ou politiques. Plus de 80% votent lors des élections gouvernementales, 32% votent lors des élections non gouvernementales, 27% participent aux campagnes politiques non gouvernementales et gouvernementales. Ces pourcentages sont relativement faibles, étant donné que

les activités civiques et politiques constituent des droits et devoirs civiques des citoyens et par conséquent tous les participants devraient y prendre part.

Au seuil du 21ème siècle, beaucoup de responsables politiques africains sont encore sous l'emprise du vieux système politique traditionnel démodé, caractérisé par la féodalité, la royauté, l'autoritarisme et l'autocratie. Un tel système politique ne favorise pas les initiatives privées, gages de toute démocratisation et de tout développement durable.

Les participants doivent donc contribuer à la promotion et au renforcement des droits humains, à la démocratisation et à la bonne gouvernance en participant activement aux activités civiques.

## **6- Le suivi des programmes**

Plus de 59% des participants sont membres d'associations professionnelles ou de communautés dont 68% sont membres de l'Association des Anciens Boursiers Béninois AFGRAD/ATLAS, la (B4A), plus de 31% sont membres d'organisations non- gouvernementales (ONG) et 32% sont membres d'autres associations.

Selon les statuts de la B4A, tous les participants sont membres de cette association. Les participants qui n'ont pas répondu qu'ils sont membres de la B4A sont certainement ceux qui viennent de rentrer et qui n'étaient pas informés de l'existence d'une telle association.

Les sujets les plus abordés et discutés lors du « focus group » et par les superviseurs des participants et les informateurs clef se rapportent au suivi des programmes de formation de l'USAID. Ce suivi est considéré comme partie intégrante desdits programmes. L'un de ces sujets concerne la question des non-retours de participants après leur formation aux USA.

Il y a trois catégories de participants : ceux qui sont revenus au Bénin dès la fin de leur formation ; ils constituent la grande majorité ; ceux qui étaient revenus au Bénin dès la fin de leur formation, mais sont retournés aux USA ou sont partis ailleurs en Europe ou dans un autre pays africain à la recherche du travail ou pour continuer leurs études (programme de Ph.D.) et enfin ceux qui ne sont pas du tout rentrés au Bénin à la fin de leur formation et sont restés aux USA. Cette dernière catégorie représente environ les 10% des participants dont la liste a été fournie par l'USAID Bénin.

La session du « focus group » et les informateurs clef ont discuté de la question de non-retour au Bénin de certains participants à la fin de leur

formation. il ressort de ces discussions qu'il y a plusieurs raisons liées à cette situation. Les plus importantes sont :

### **Opportunités de bons jobs et de meilleur niveau de vie aux USA.**

Les participants pensent que la formation acquise aux USA ne répondrait pas à leurs attentes et projets en ce qui concerne les opportunités d'un meilleur job, d'un meilleur salaire et d'un meilleur niveau de vie s'ils retournent au Bénin. Toutes ces opportunités s'offrent à eux aux USA.

### **Opportunités de continuer les études pour un programme de Ph.D.**

Les participants dans leur grande majorité veulent continuer leurs études pour un programme de Ph.D. après avoir terminé leur programme de master. Ils n'hésitent pas à rester aux USA pour poursuivre ces études si les opportunités s'offrent à eux. Ils peuvent obtenir de leur université ou de leur département des bourses d'études de Ph.D.. Ils savent qu'ils n'auront pas ces opportunités au Bénin.

### **Raisons d'ordre conjugal.**

Pendant leur séjour aux USA, certains participants se marient avec des citoyennes américaines. De ce fait, ils acquièrent des droits américains et décident de rester aux USA. Il arrive parfois que leurs épouses leur refusent de rentrer au pays.

### **Difficultés de réinsertion dans le job initial.**

Des participants rencontrent des difficultés à retrouver leur poste ou leur job initial une fois rentrés au Bénin. Parfois, ils sont sous-employés ou ne sont pas supportés par leurs collègues ou leurs bosses pour mettre en pratique dans leur travail actuel leurs connaissances et leurs expériences acquises aux USA. Lorsque des étudiants encore en formation sont informés des difficultés rencontrées par leurs devanciers, ils hésitent parfois à rentrer au Bénin une fois leurs études terminées de peur de vivre les mêmes situations.

## **Raisons politiques.**

Des participants bien que intelligents et dévoués peuvent ne pas être promus malgré leur dévouement au travail et leur contribution à l'amélioration de la performance de leurs institutions et organisations, étant donné qu'on assiste à une politisation de l'administration publique et même de l'administration privée. Du fait de leur affiliation politique, des participants peuvent décider de ne pas rentrer au Bénin une fois leur formation terminée si la situation ou le régime politique ne leur est pas favorable.

## **Raisons familiales**

Des problèmes d'ordre familial peuvent amener des participants à ne pas vouloir rentrer au Bénin à la fin de leur formation. En Afrique et particulièrement au Bénin, ces problèmes peuvent avoir des impacts sur la vie des gens. Ces impacts peuvent être bons ou mauvais. Lorsqu'ils sont mauvais, les gens ont tendance à rester loin de la famille.

Les participants qui se retrouvent dans l'un de ces cas peuvent décider de rester aux USA à la fin de leur formation s'ils n'ont pas des contraintes majeures qui les obligent à rentrer au Bénin. Les participants les plus jeunes sont généralement, les plus concernés car ils ont moins de contraintes majeures telles que les contraintes d'ordre familial, professionnel, conjugal, etc.

Comme on peut le constater, les raisons de non-retour des participants sont nombreuses et variées.

Les participants ont le sentiment que l'USAID n'accorde pas beaucoup d'attention au suivi des programmes de formation. Ils se sentent abandonnés après leur formation.

Dans le cadre d'un meilleur suivi des programmes de formation de l'USAID, les participants, les superviseurs, les informateurs clés et le « focus group » qui ont été impliqués dans la présente évaluation, ont formulé quelques recommandations à l'endroit de l'USAID pour une meilleure gestion des bourses AFGRAD/ATLAS en vue d'un meilleur succès de ces programmes. Ces recommandations portent essentiellement sur les problèmes que rencontrent les participants à leur retour de formation, leur Association, la B4A et la question de non-retour.

## **7- Conclusion.**

L'un des objectifs de la présente consultation est d'analyser l'impact des programmes de formation de l'USAID sur les participants, leurs institutions et organisations et la nation béninoise. Cet impact peut être évalué par le niveau de satisfaction générale des participants en ce qui concerne lesdits programmes.

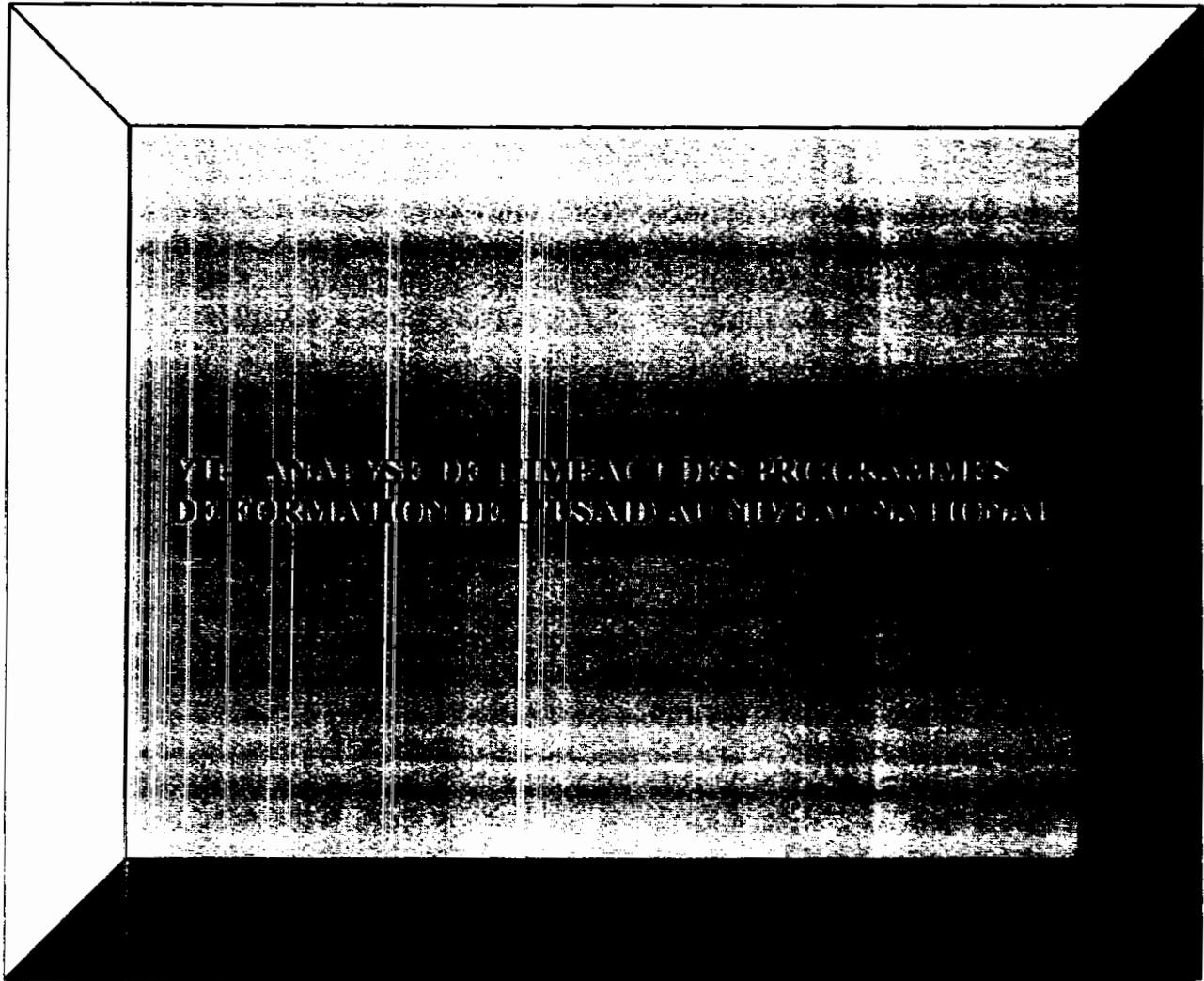
Comme l'indique le tableau # 24, plus de 83% des participants sont satisfaits ou très satisfaits de leur programme de formation ; plus de 67% sont satisfaits ou très satisfaits de leurs aptitudes à mettre en pratique leurs expériences et connaissances dans leur travail (Tableau # 25).

Les participants dans leur majorité ont considéré les objectifs « améliorer les aptitudes de leadership », « apprendre de nouvelles techniques pour le travail » et « améliorer les aptitudes professionnelles » comme étant les objectifs les plus utiles.

Tous les superviseurs qui étaient impliqués dans le processus de sélection ont dit que la performance actuelle des participants est meilleure à celle d'avant la formation.

Tous les superviseurs qu'ils aient été ou non des superviseurs avant la formation des participants ont dit qu'ils sont ou très satisfaits de la performance actuelle des participants en ce qui concerne leur leadership, leurs aptitudes techniques et professionnelles, leur prise de décision leur amour et maîtrise de soi, leur goût du risque et leurs aptitudes à communiquer avec les autres.

Au total, les résultats de la mise en œuvre des programmes AFGRAD/ATLAS de 1987 à ce jour répondent bien aux objectifs desdits programmes. En effet, ils ont des impacts positifs sur les participants, leurs institutions et organisations et la nation. Cependant, ces programmes doivent être améliorés, notamment en ce qui concerne leur suivi.



## **VII- ANALYSE DE L'IMPACT DES PROGRAMS DE FORMATION DE L'USAID AU NIVEAU NATIONAL**

L'impact des programmes de formation de l'USAID au niveau national serait difficile à évaluer vu :

- la nature complexe du développement d'une nation ;
- le manque d'un suivi correct des programmes de formation de l'USAID ;
- le nombre relativement faible des participants qui sont rentrés
- l'état de léthargie dans laquelle se trouve l'association des participants, la B4A.

Cependant, il y a un lien étroit et direct entre la formation des participants et le développement national.

- Les droits de l'homme, notamment les droits à l'éducation et à la formation sont si vitaux au développement socio-économique d'une nation que l'eau l'est à l'homme, à l'animal et à la plante et à la survie.

L'ignorance est la source des misères. Elle prive les communautés de base de leurs droits. Les communautés et les sociétés qui n'ont pas accès à l'éducation et à la formation ne peuvent pas transformer leurs ressources naturelles en richesse, par conséquent restent en marge du développement socio-économique, et dans une large mesure, restent intellectuellement, culturellement et économiquement dépendant de l'aide et de l'assistance des pays développés.

Comme le dit un proverbe chinois, il vaut mieux apprendre à pêcher à un homme que de lui donner du poisson. En effet, l'éducation et la formation sont les premiers besoins de l'homme après le pain et assurent le développement.

C'est dans le cadre de ce développement que l'USAID a financé des programmes de formation de bonne qualité et de haut niveau pour des béninois depuis 1970. Plus de cent (100) béninois ont été déjà formés aux Etats Unis d'Amérique.

Il est donc évident que les programmes de formation de l'USAID à long terme contribuent largement au développement du Bénin.

- Pour avoir étudié aux Etats Unis, les participants ont été formés deux fois. En effet, ils ont été non seulement formés dans leurs domaines d'études respectifs, mais aussi en anglais pratique.

Les participants parlent couramment, écrivent correctement l'anglais et traduisent bien l'anglais en français et le français en anglais.

L'anglais est la langue la plus parlée et la plus écrite dans le monde. C'est la langue de communication, des relations internationales, des affaires et de la recherche scientifique par excellence.

Les participants, avec leur maîtrise de l'anglais, jouent un rôle très important dans leur lieu de travail en ce qui concerne les relations entre le Bénin et les institutions et les organisations internationales et les pays anglophones.

- Les ressources humaines constituent la principale richesse d'une nation. Car ce sont ces ressources qui assurent le développement durable.

Aujourd'hui plus de 59% des participants sont dans la hiérarchie supérieure de l'Administration d'institutions et d'organisations béninoises et sont des décideurs politiques, 46% sont promus et 65% ont leurs responsabilités accrues. Soixante seize pour cent (76%) de ces participants ont déclaré que leur promotion est due à leur formation aux USA.

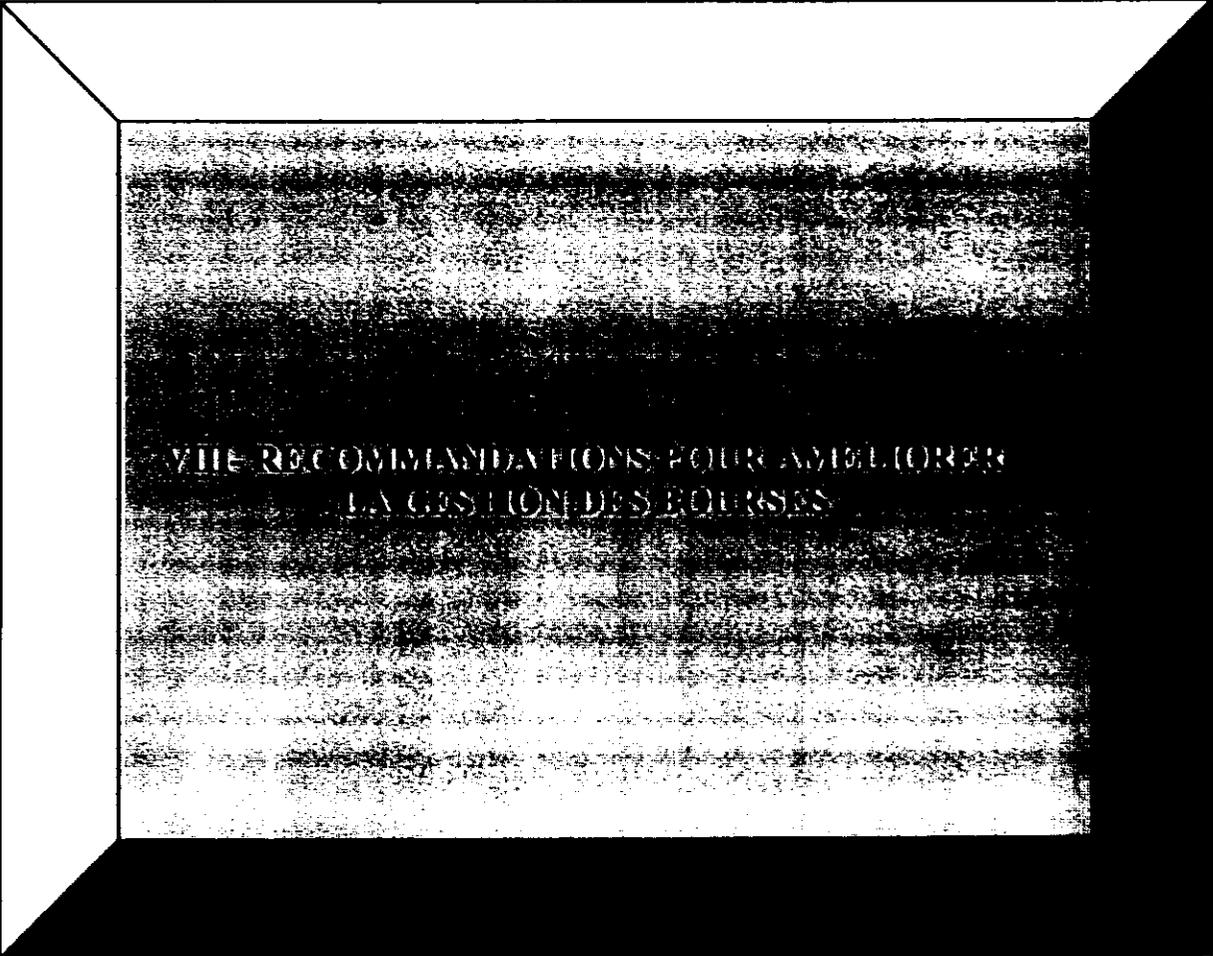
Dans les cinq prochaines années, plus de 75% des participants seraient dans la hiérarchie supérieure de gestion avec pour résultat une amélioration du développement national.

Le niveau de vie d'une frange de la population béninoise s'est relativement amélioré grâce aux programmes de formation de l'USAID. En effet, plus de 51% des participants enquêtés ont un bon niveau de vie et plus de 16% ont un très bon niveau de vie. Dans les cinq années à venir, plus de 72 % des participants auraient un très bon niveau de vie.

- Au niveau national, les résultats de la présente évaluation ont montré une dissémination et une restitution quelque peu appréciables des nouvelles idées, des connaissances et des expériences que les participants ont acquises aux USA.

- Les organisations non-gouvernementales (ONG) jouent un rôle important en ce qui le développement du Bénin. Leur nombre augmente de façon drastique. Elles interviennent dans plusieurs domaines de développement, tels que l'éducation, la santé, la démocratisation et la bonne gouvernance, les droits humains et civiques, la diplomatie, l'environnement, l'entrepreneuriat, etc. Plus de 16% des participants enquêtés travaillent dans ces ONG ;

- Plus de 83% des participants partagent leurs connaissances expériences reçues aux USA avec 1 à 2000 autres personnes (superviseurs, collègues, co-travailleurs et étudiants) à travers les discussions, l'enseignement et des travaux en ateliers. Des participants ont introduit l'enseignement de nouveaux cours à l'Université National du Bénin grâce à leur formation aux USA. D'autres se sont activement impliqués dans des travaux d'exploration et d'exploitation pétrolières, dans des travaux de télécommunication, dans des travaux de recherche scientifique et beaucoup d'autres activités liés au développement durable du Bénin ;
- L'implication des participants dans les activités communautaires s'est beaucoup améliorée. Aujourd'hui, plus de 70% des participants prennent part à ces activités contre 62% avant leur formation aux USA.
- Il serait difficile, compte tenu du nombre relativement faible des participants qui sont rentrés, d'évaluer l'impact des programmes de formation de l'USAID au niveau national. Cet impact serait moins difficile à évaluer à travers les résultats d'actions collectives des participants, par exemple les résultats des activités de leur association, la B4A. Les actions individuelles sont plus difficiles à évaluer que les actions collectives. La B4A constitue un creuset par excellence pour les actions collectives des participants. Mais malheureusement cette association se trouve dans un état de léthargie et face à des difficultés qu'il convient de résoudre le plus rapidement possible pour qu'elle puisse atteindre d'atteindre ses objectifs. L'impact des programmes de formation de l'USAID au niveau national serait aussi moins difficile à évaluer lorsque la masse que représentent les participants atteindra un niveau critique.



VIIe RECOMMANDATIONS POUR AMELIORER  
LA GESTION DES COURSES

## **VIII- RECOMMANDATIONS POUR AMELIORER LA GESTION DES BOURSES**

### **1- La sélection des candidats**

Dans le cadre d'une amélioration de la procédure de sélection des candidats pour les programmes de formation de l'USAID, il est recommandé que :

- L'USAID/Bénin, le Ministère des Affaires Étrangères et de l'Intégration Africaine, le Ministère du Plan et le Ministère de la Fonction Publique, prennent toutes les dispositions nécessaires pour informer le plus largement possible les travailleurs des secteurs public et privé de la sélection de candidats pour les programmes de formation de l'USAID. Cette annonce pourra se faire par courrier officiel et les média ;
- L'annonce soit largement diffusée bien avant la date limite du dépôt des dossiers de candidature ;
- Les dossiers de candidature ne soient pas rejetés à la première ou la deuxième phase de sélection au cas où la lettre d'autorisation de employeur ferait défaut au dossier. Le rejet pourrait être effectif lorsque cette lettre ferait toujours défaut à la phase finale de la sélection, c'est à dire la phase de l'interview ;
- Les candidats soumettent eux-mêmes leur dossier de candidature afin d'éviter la lourdeur administrative et la mesquinerie de certains superviseurs ;
- L'USAID augmente le nombre de bourses afin de permettre à plus de Béninois de bénéficier des programmes de formation de l'USAID ;
- L'USAID porte la limite inférieure de l'âge des candidats à 35 ans et la limite supérieure à 45 ans afin de mettre l'accent sur les responsabilités professionnelles, familiales et conjugales de futurs bénéficiaires. Ceci permettra de résoudre beaucoup de problèmes, notamment le problème de non-retour de participants ;
- L'USAID étende les domaines de sélection des candidats aux domaines des sciences et techniques étant donné que ces domaines sont d'une très grande importance pour le développement durable de la nation.

## **2- Orientation pré-départ**

L'orientation pré-départ est une phase importante de la gestion des programmes de formation. Un Comité Conjoint Technique (CCT) d'orientation pré-départ pourra être mis sur pied. Ce CCT pourra être composé du personnel de l'USAID chargé de ces programmes, de la représentante locale de l'AAI et d'un (1) ou de deux (2) membres de l'Association des Anciens Boursiers Béninois AFGRAD/ATLAS (B4A). Il pourra faire appel à d'autres membres de la B4A lors des sessions d'orientation et travailler sur une base de volontariat.

Le programme d'orientation pré-départ couvrira essentiellement les sujets relatifs aux objectifs des programmes de formation, tels que le contenu et les activités, les résultats escomptés, le système éducatif universitaire américain, la question des non-retours, le contrat que les nouveaux boursiers doivent signer avec l'USAID concernant leur obligation de retour au Bénin dès la fin de leur formation.

La durée de l'orientation peut être d'un (1) mois avec deux (2) heures de session par jour.

Afin d'améliorer ce programme d'orientation pré-départ, il est recommandé que l'USAID :

- mette sur pied un comité d'orientation pré-départ chargé de la conception de ce programme ;
- organise des cours d'informatique lors des sessions d'orientation pré-départ. L'informatique est un indispensable pour les programmes de formation de l'USAID. Les nouveaux boursiers dans leur majorité ne sont pas familiers à l'utilisation de l'ordinateur ;
- donne aux nouveaux boursiers le manuel et le bulletin de l'étudiant de leurs universités respectives afin qu'ils soient très tôt informés des obligations à remplir, des différentes phases de leur programme de formation et leurs dates limites ;
- Organise pour les nouveaux boursiers dès leur arrivée dans la ville de New York deux (2) semaines de cours pratiques d'anglais avec la visite de la ville, de boutiques, de marchés, d'universités, etc. afin qu'ils s'habituent petit à petit à la vie et aux habitudes américaines avant de regagner leurs universités respectives.

### **3- Le programme d'anglais**

Afin de rendre les cours d'anglais plus pratique pour les nouveaux bénéficiaires, l'USAID pourra inclure dans le programme de formation d'anglais les points suivants :

- de fréquentes visites aux familles américaines ;
- de fréquents conférences, séminaires et travaux en ateliers ;
- de fréquentes participations aux activités universitaires et communautaires ;
- des voyages d'études périodiques avec des professeurs d'anglais ;
- des rencontres périodiques avec les responsables locaux des communautés de base et des représentants locaux de gouvernement.

### **4- Les relations entre les participants et l'IAA**

Des discussions au niveau du « focus group » ont révélé qu'il y a eu quelques problèmes entre l'Institut Africain Américain (IAA) et les participants. Ces problèmes sont liés notamment à l'assurance. En effet, l'IAA aurait parfois refusé de payer des factures d'assurance pour des participants. Ceci a entraîné une certaine frustration de leur part.

Dans le cadre de l'amélioration de ces relations, le "focus group" a recommandé que l'USAID :

- Informe les participants des procédures de paiement des factures d'assurance afin d'éviter des frustrations ;
- Organise pour les nouveaux boursiers une orientation pré-départ plus pratique à leur arrivée à New York ;
- Augmente la bourse du fait du niveau de vie élevé ;
- Choisisse de bonnes universités pour les participants ;
- Donne la possibilité aux participants de faire un programme de Ph.D. si les résultats pour le programme de master sont très bons ;
- Organise une fois l'an des rencontres récréationnelles pour les participants d'un même pays, par exemple le jour de l'indépendance de leur pays respectifs;
- Organise des visites périodiques du coordinateur des programmes IAA aux participants en formation afin de les écouter et de les assister dans la résolution des problèmes auxquels ils seraient confrontés ;
- Aide les participants (tes) pendant leur formation à prendre part à des

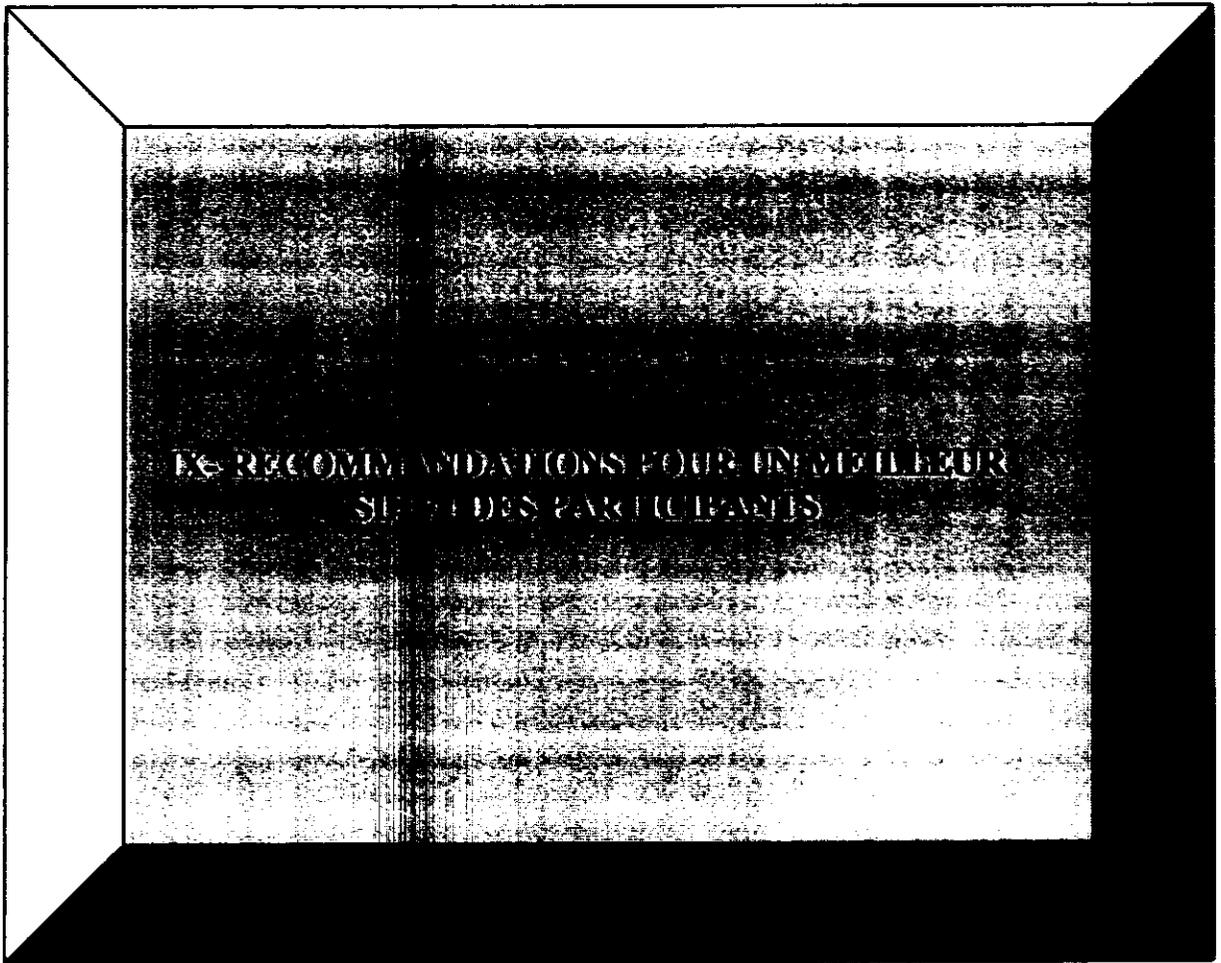
séminaires, conférences et travaux en ateliers liés à leur programme de formation ;

- Permettre aux participants de recevoir la visite de leurs conjoints (es) pendant leur formation.

#### **5- Participation aux activités universitaires et communautaires**

Les activités communautaires sont sans nul doute un gage de succès pour tout développement. Aussi, les rencontres des participants avec les responsables locaux des communautés et du gouvernement et des contacts avec le monde des affaires les aideront à renforcer leurs expériences, à changer de comportement et à développer leurs aptitudes professionnelles et de leadership. Peu de participants se sont impliqués dans ces activités.

L'USAID pourra alors accorder une certaine importance à ces activités dans ses programmes de formation.



## **IX- RECOMMANDATIONS POUR UN MEILLEUR SUIVI DES PARTICIPANTS**

Les objectifs des programmes de formation de l'USAID montrent que la formation proprement dite n'est pas une fin en soi, mais un moyen pour atteindre lesdits objectifs, notamment le développement durable de la nation béninoise. Aussi, le suivi de ces programmes doit être considéré comme partie intégrante desdits programmes.

Dans le cadre d'un meilleur suivi de ces programmes et sur la base des informations recueillies chez les participants, les superviseurs, les informateurs clés et le « focus group », il est recommandé que l'USAID :

### **1- Le programme de formation de l'USAID**

- **Subdivise les programmes de formation en deux phases distinctes : la phase de formation proprement dite et la phase de suivi ;**
- **Mette en place un comité conjoint Technique (CCT) de suivi des programmes de formation. Ce CCT pourra être constitué du personnel de l'USAID chargé de ces programmes, de la représentante locale de l'IAA et d'un (1) ou de deux (2) membres de l'Association des Anciens Boursiers Béninois AFGRAD/ATLAS, la (B4A). Ce comité pourra travailler sur la base de volontariat ;**
- **Conçoive des programmes effectifs et adéquats pour répondre aux objectifs à long terme des programmes de formation ;**
- **Conçoive un programme de retour au Bénin des participants ;**
- **Aide les participants à résoudre les problèmes relatifs à l'équivalence de leur diplôme de master.**

### **2- La Formation professionnelle**

- **rende les programmes de formation post-universitaires effectifs en organisant des stages de formation de courte durée pour les participants qui sont rentrés au Bénin à la fin de leur formation et qui travaillent dans leur domaine de formation et contribuent effectivement à l'amélioration de la performance de leurs unités de production ;**

- organise des séminaires, des conférences et des travaux en ateliers au niveau national, , sous-régional, régional et international pour les participants afin qu'ils puissent partager leurs connaissances et expériences, échanger des idées sur divers sujets concernant le développement de l'Afrique ;
- encourage et aide les participants à faire des travaux de recherche scientifique s'ils soumettent de très bons projets de recherche qui répondent aux objectifs des programmes de formation. Ceci aura des impacts très positifs sur les participants, leurs unités de production et la nation. C'est l'une des meilleures façons pour les participants de mettre en pratique leurs connaissances et expériences acquises aux USA dans leur travail. La recherche scientifique, l'innovation technologique et l'invention sociale sont les trois facteurs fondamentaux pour le développement économique et socio-culturel sans lesquels les ressources naturelles ne peuvent être transformées en richesses.
- donner aux participants qui travaillent bien et contribuent à la promotion de leurs institutions et organisations et leur nation, la possibilité de continuer leurs études pour un programme de Ph.D.

### **3- Les opportunités de travail**

Dans le cadre d'une meilleure utilisation des ressources humaines que constituent les participants, l'USAID pourra :

- Amener les institutions et organisations béninoises à utiliser de façon efficiente les aptitudes techniques, professionnelles et de leadership des participants ;
- Mettre en place un fonds spécial ou offrir des garanties de crédits financés par des banques ou des institutions financières pour aider et assister les participants à installer leurs propres entreprises s'ils soumettent de bons projets d'entreprises ;
- Donner la priorité aux Anciens Boursiers Béninois AFGRAD/ATLAS lors des recrutements de personnes par les organisations sous-tutelle USAID ;
- Aider les participants à créer des organisations non gouvernementales dans divers domaines qui seraient liés aux programmes financés par l'USAID ;

#### **4- L'Association des Anciens Boursiers Béninois AFGRAD/ATLAS (B4A)**

La B4A a un rôle important à jouer dans le suivi des programmes de formation. C'est pourquoi, il est recommandé à l'USAID d'aider la B4A à :

- être solide, active et efficace ;
- créer et promouvoir son cabinet d'études multisectoriel avec une variété de compétences ;
- organiser des séminaires, des conférences et des travaux en ateliers et une variété d'activités pour promouvoir et consolider les réseaux professionnels et les aptitudes en ce qui concerne les besoins de développement du Bénin ;
- contribuer à la promotion et au renforcement des droits humains, de la démocratisation et de la bonne gouvernance et de l'éducation, notamment de l'éducation des filles ;
- créer le journal de l'Association, une publication informelle pour renforcer les liens de solidarité entre les membres de la B4A aussi bien que les participants encore en formation et les membres d'autres associations AFGRAD/ATLAS ;
- réaliser des micro projets de développement et utiliser les connaissances et expériences des membres de la B4A au service des organisations non gouvernementales, des institutions et organisations nationales et internationales, particulièrement dans les domaines des projets de développement ;
- établir des relations avec tous les Anciens Boursiers AFGRAD/ATLAS, HRDA, Fulbriht, Humphrey aussi bien au Bénin que dans les autres pays d'Afrique ;

## **X- RECOMMANDATIONS POUR FAIRE REVENIR AU BENIN LES PARTICIPANTS UNE FOIS LEUR FORMATION TERMINEE**

L'une des conditions les plus importantes pour atteindre les objectifs des programmes de formation de l'USAID est sans nul doute le retour au Bénin des participants une fois leur formation terminée. Il est donc nécessaire que l'USAID entreprenne les actions suivantes :

- Pendant la phase de sélection, priorité pourra être donnée aux candidats ayant donné de solides garanties pour leur retour au Bénin une fois leur formation terminée. Par exemple, les candidats ayant des contraintes d'ordre familial, professionnel et conjugal. L'USAID pourra alors porter l'âge des candidats à 35 ans au minimum et à 45 ans au maximum. Ceci permettra de sélectionner des gens plus responsables et dévoués à la cause du Bénin.
- Les nouveaux boursiers devront signer un contrat notarié de retour avec l'USAID avant leur départ pour les USA. En cas de non-respect de ce contrat par les participants, l'USAID pourra, en dernier ressort, faire recours au département de l'immigration des USA pour faire revenir au pays les participants dès la fin de leur formation ;
- Les universités américaines sont en partie responsables du non-retour de certains participants en donnant à ces derniers des opportunités de rester aux USA et de continuer leurs études pour un programme de Ph.D. ;  
L'USAID/Bénin pourra demander aux universités américaines de s'abstenir d'offrir des bourses pour le programme de Ph.D. aux participants pour une durée de deux ans au moins à partir de la date de fin de formation.
- Signature d'un accord avec le gouvernement du Bénin pour une meilleure et effective utilisation par les secteurs public et privé des participants qui constituent des ressources humaines très qualifiées. Cet accord constituera la contre partie du gouvernement béninois à l'effort que déploie l'USAID pour la formation de cadres béninois.
- Des négociations avec des universités américaines en vue d'un programme spécial de master pour les participants. La participation au programme d'enseignement est l'une des obligations pour le programme de master avec ou sans thèse. Après avoir rempli toutes les autres obligations (les cours requis, les cours pour remédier à un déficit de connaissance, soutenance de thèse ou examen compréhensif) aux USA, les participants auront à enseigner au Bénin dans une école professionnelle ou à l'Université National du Bénin

pour une période de six mois en qualité de professeur assistant sous la supervision d'un professeur d'université. Pendant leur stage au Bénin, les participants continueront d'être boursiers de l'USAID et résidents dans leurs universités respectives en s'inscrivant pour au moins une heure de crédit d'enseignement supervisé.. Ils ne seront déclarés admis qu'après avoir satisfait à cette obligation.

Ce stage d'enseignement pratique au Bénin répond bien aux objectifs des programmes de formation de l'USAID et présente quelques avantages :

- Les participants pourront partager leurs connaissances et expériences avec leurs collègues et surtout avec les étudiants.
- Tous les participants rentreront au Bénin pour ce stage pratique qui est la phase finale de la formation proprement dite. Le problème de non-retour de certains participants serait ainsi résolu.

## Annexe 1

### Annexe 1.1 Liste des participants AFGRAD/ATLAS (1987-2001)

Nom	Titre	Adresse	Employer	Téléphone
Bouraima ADJEYIGBE		BP :03 1097 Parakou	Complexe de Textile du Bénin (COTEB)	Bureau : (229) 6106 07 Cel :08 94 82
DJINADOU IGUE K. Alice	Chef de la Division Publication Scientifique	BP :545 Porto-Novo	Institut National pour la Recherche agricole	Bureau: (229)30 02 64 Domicile : (229) 31 14 68 Cel : 90 87 23
FAKEYE C. Paul	Conseiller Technique aux Arts	01BP2037 Cotonou	Ministère de la culture, des Arts et Tourisme	Bureau : (229) 30 70 21 Domicile : (229) 33 68 92
HOUNGBEDJI Antonin	Professeur	01BP 2422 Cotonou	Lycée Technique Coulibaly	Bureau : (229) 32 41 12 Cel : 96 80 25
MIKODE Dénis Ahoukpo	Chef du Département Santé et Agriculture des Forces Armées	06BP2138 Cotonou	Camp Guezo : Direction de la Santé des Forces Armées	Bureau : (229) 30 82 18 Domicile: (229) 30 47 16 Cel : 95 84 22
SEPHOU Madina Mikode	Nutritionniste	BP :295 Porto-Novo	DANA Porto-Novo	Bureau : (229) 21 26 70 Domicile : (229) 22 23 36
ADJADJI Taibatoulaye	Docteur	01BP2338 Cotonou	CREDESA-Pahou	Bureau : (229) 36 08 51
ADJOGLO Télesphore	Inspecteur des Impôts	01BP2564	Direction Générale des Impôts ministère des Finances et de l'Economie	Domicile : (229) 30 24 05
AFFOUDAHS Marie Françoise	Assistant Programmation et Planification	01BP348 Cotonou	Ministère de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche Scientifique	Bureau: (229) 301991/ 300681 Cel :02-53-64
AHO Janine	Economiste	03BP2309 Cotonou	Ministères Mout Horeb International (MHIM)	Domicile : (229) 31 57 70 Cel :98 87 81

AKOUETE Florentine	Coordinateur de Formation	01BP804 Cotonou	CED-Benin	Domicile : (229) 22 24 48 Cel : 01 54 41
ALIHONOU Marthe Béatrice	Chef du Personnel	01BP374 Cotonou	OBSS	Bureau: (229) 33 11 33/ 33 11 16
ARAYE Joseph	Inspecteur des finances	Inspection générale des finances Cotonou	Ministère des Finances et de l'Economie	Bureau : (229) 30 78 21/ 30 77 99 Domicile : (229) 36 03 39 Cel: 02 82 44
BIBI Antonine Rose	Administrateur Public	BP 925 Cotonou	MISD	Bureau : (229) 30 45 28 Domicile: (229) 30 41 16
BOUKARI Alima	Assistant Learning and Instructor Advisor	01BP1893 Porto-Novo	CLEF/TMG	Domicile : (229) 22 47 95
CHOUBADE Aminatou			Ministère du Plan	
Da Conceicao Kouton Eliane	Coordinateur de Formation	BP506 Porto-Novo	Le Conseil National Des Femmes Negro	Bureau : (229) 31 02 60 31 02 68 Domicile : (229) 32 64 91 Cel : 05 83 08
DAN HOUNGBO Yvette	Statisticien	05BP1515 Cotonou	Ministère des Finances et de l'Economie	Home : (229) 33 74 06
DEHOUE Marcelle	Technologue Médical	02BP8114 Cotonou	Laboratoire de Santé Nationale	Office : (229) 30 32 48/ 33 08 82
DECADJEVI Dangnro	Directeur	08BP7039 Cotonou	Flexi Management Consulting (FMC)	Bureau : (229) 30 75 14 Domicile : (229) 30 75 14 Cel : 93 23 37
GOHOUNGO Norbert	Consultant/ Interprète Conférence	04BP1387 Cotonou	A son propre compte	Bureau : (229) 32 57 53 Cel : 95 65 58
HODONOU Assogba	Monitoring and Evaluation unit manager	02BP522 Cotonou	PDRT	Bureau : (229) 49 14 30 Cel : 01 39 33

HOUETO Collette	Formateur des formateurs des soins de santé primaires des travailleurs	04BP0623	Terre des Hommes	Bureau : (229) : 30 30 02/ 30 78 32 Cel : 90 82 95
KETCHION Joseph	Administrateur du Trésor	03BP0321	OCBN	Bureau : (229) 31 33 81 Domicile : (229) 32 68 80
KOUKPAIZAN Vincent	Directeur des grandes Entreprises		Ministère des Finances et de l'Economie	Bureau : (229) 30 50 42 Cel : 06 35 43
LADJOUAN Rachidatou		03BP3531	SBEE	Bureau : (229) 31 21 45 Domicile : (229) 30 80 08 Cel : 01 28 20
LANHA Wilfrid	Chef comptable	03BP3072 Cotonou	CNERTP	Bureau : (229) 33 09 78 Cel : 93 53 02
MARTIN Gisèle	Bai Administrateur de l'Education	06BP300	CLEF/	Domicile : (229) 33 16 94
Jéronime MONGBO	Directeur Exécutif		MJCD World Learning	Domicile : (229) 33 02 96 Cel : 96 81 73
NAKA Bill	Directeur du Marketing et des opérations	BP :998 Cotonou	Loterie National du Bénin (LNB)	Bureau: (229) 31 2318/ 31 43 00
OGOUCHI Charles	MBA	01BP2012	USAID	Bureau: (229) 30 05 00
PATINVOH Juvéna	Enseignant	01BP923 Porto-Novo	Ecole Secondaire Robert DJIDONOU	Domicile : (229) 22 31 26 Cel : 40 62 07
PRODJINOTHO Charles	Directeur de la programmation et de la Prospective	01BP242 Cotonou	Ministère de la communication et des Nouvelles Technologies	Bureau : (229) 31 55 16 Domicile : (229) 33 86 74 Cel : 93 20 25
SOTIKON Claudine	Chef des Programmes	03BP2449 Cotonou	Directeur des grandes Entreprises	Bureau : (229) 21 50 05/ 21 50 05 Domicile : (229) : 49 06 14 Cel : 95 76 74
THAMA-KORA Josephine	Learning Advisor	03BP1726	Plan International	Bureau : (229) 38 47 73 Cel : 01 39 33

VIGNON Joël	Contrôleur de Gestion	01BP2780 Cotonou	Agetur	Cel : 05 54 36
YEKO Boni Michel	Chef Division Commerciale	03BP0274	Libercom	Bureau : (229) 31 79 02 Domicile: (229) 33 02 33 Cel : 91 21 72

## Annexe 1.2 : Liste des superviseurs

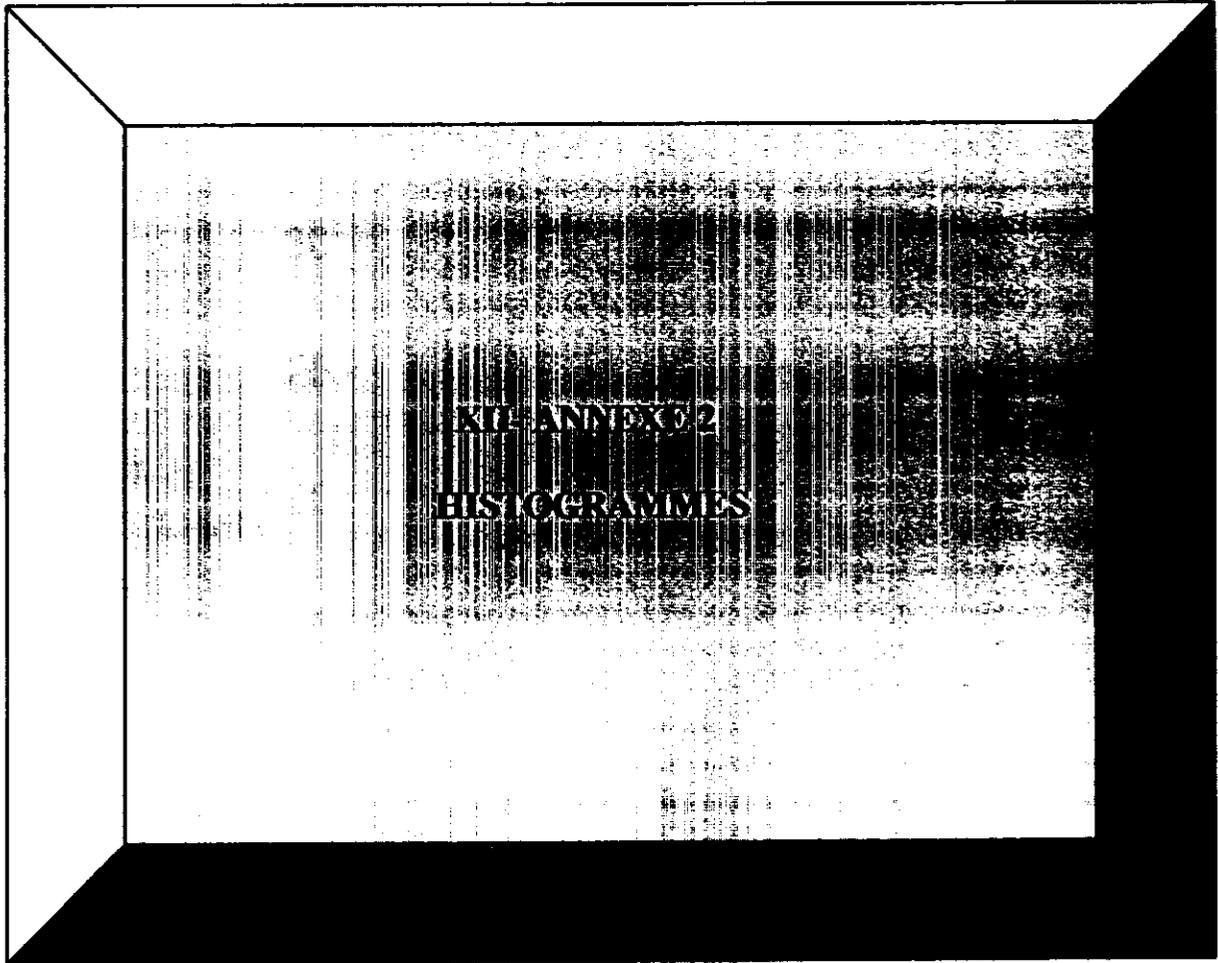
NOM ET PRENOM	TITRE	ADRESSE	INSTITUTION	TELEPHONE
Sabi Soumanou SANNI	Directeur de la Communication Internationale	0BP0274 Cotonou	LIBERCOM	Cel : 9320 77
	Directeur de la coordination des Ressources Extérieures		Ministère du Plan	Bureau : (229) 30 11 68
Clotilde ZANFONGNON	Directeur des Impôts et des domaines	BP369 Cotonou	Ministère des Finances et de L'Economie	Bureau : (229) 30 16 29
Docteur Gabriel Simon IDOHOU	Directeur des services sanitaires des Forces Armées	01BP517 Cotonou	Ministère de la Défense Nationale	Bureau : (229) 30 90 33
Toussaint GNONLONFOUN	Directeur de Administration Territoriale	BP925 Cotonou	Ministère de l'Intérieur	Bureau : (229) 30 45 28 30 45 27
James B. GIBSON	Directeur du Plan International Bénin	04BP0699 Cotonou	Plan International	Bureau: (229) 38 21 99
Gérard HOUNGBE	Directeur de la planification et de la Programmation de l'Enseignement Supérieur	01BP 348 Cotonou	Ministère de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche Scientifique	Bureau : (229) 30 06 81 30 19 91 Cel :95 11 50
Lambert KOTY	Directeur Général	01BP2780 Cotonou	Agetur	Bureau : (229) 311923 31 28 30 31 36 45
Alphonse DANVIDE	Directeur de CEPAG	01BP 1468 Cotonou	CEPAG	Bureau : (229) 31 42 80
Boubacar AROUNA	Directeur	01BP374	OBSS	Bureau : (229) 33 11 51

Annexe 1.3 : «Focus group »

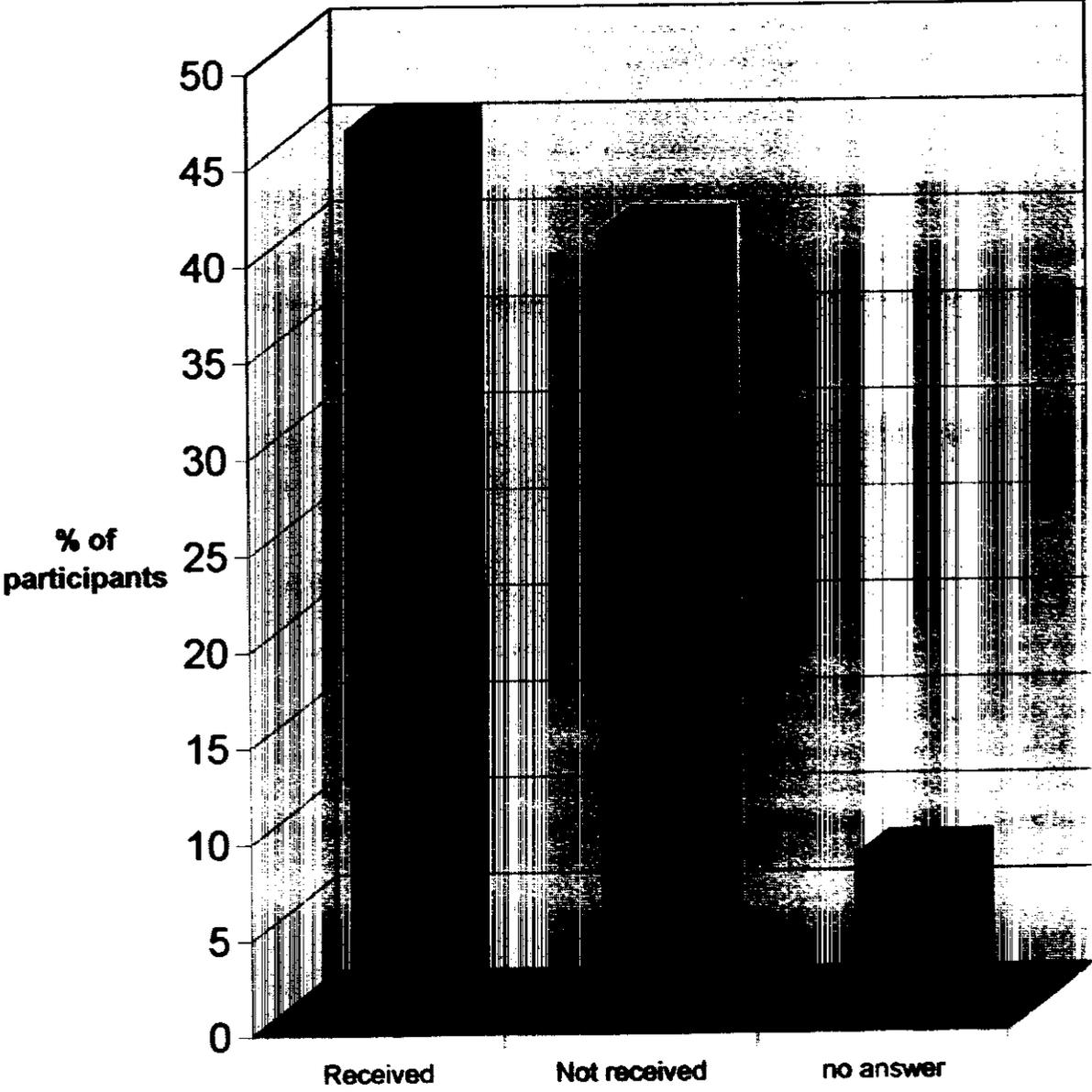
NOM ET PRENOM	TITRE	ADRESSE	INSTITUTION	TELEPHONE
Apollinaire DATONDJI	Collaborateur du Conseiller Technique aux Mines et aux Hydrocarbures	03BP1547 Cotonou	Ministère des Mines de l'Energie et de l'Hydraulique	Bureau: (229) 31 29 07 Domicile: (229) 32 04 28 Cel: 01 69 61
Antonine Rose BIBI	Administrateur Public	BP 925 Cotonou	MISD	Bureau : (229) 30 45 28 Domicile: (229) 30 41 16
Jéronime MONGBO	Directeur Exécutif		MJCD World Learning	Domicile : (229) 33 02 96 Cel : 96 81 73
Yvette DAN HOUGBO	Statisticien	05BP1515 Cotonou	Ministère des Finances et de l'Economie	Home : (229) 33 74 06
Charles PRODJINONTHO	Directeur de la Programmation et de la Prospective	01BP242 Cotonou	Ministère de la communication et de la Promotion des Nouvelles Technologies	Bureau : (22) 31 55 16 Domicile : (229) 33 86 74 Cel : 93 20 25
Joseph ARAYE	Inspecteur des Finances	Inspection Général des Finances Cotonou	Ministère des Finances et de l'Economie	Bureau : (229) 30 78 21/ 30 77 99 Domicile : (229) 36 03 39 Cel: 02 82 44
Wilfrid LANHA	Chef du Département Comptabilité	03BP3072 Cotonou	CNERTP	Bureau : (229) 33 09 78 Cel : 93 53 02
Télesphore ADJOGLO	Inspecteur des Impôts	01BP2564	Ministère des Finances et de l'Economie	Domicile: (229) 30 24 05

### Annexe 1.4 : Liste des Informateurs clés

NOM ET PRENOM	TITRE	ADRESSE	INSTITUTION	TELEPHONE
Nestor WADAGNI	Directeur de Cabinet	BP 342 Cotonou	Ministère du Plan	Bureau: (229) 30 00 30/ 30 05 41
Idohou LATIFOU			Ministère de la Fonction Publique	Bureau: (229) 31 31 12/ 31 55 41
Awahou LABOUDA	Directeur Division Amérique	BP318 Cotonou	Ministère des Affaires Étrangères et de l'Intégration Africaine	Bureau: (229) 30 04 00
Thiéry ALIA	Directeur Adjoint de la Division Amérique	BP 318 Cotonou	Ministère des Affaires Étrangères et de l'Intégration Africaine	Bureau: (229) 30 04 00
Abdoulaye GOUNOU		01 BP 3142 Cotonou	AFRICARE	Bureau : (229) 30 43 78/ 30 53 12
Bob FADEGNON	Administrateur de l'Éducation	01BP2012 Cotonou	Centre Culturel Américain	Bureau : (22) 30 03 12 Domicile: (229) 30 06 51
Luc FANOU	Conseiller à l'Éducation			
Salifou ALIDOU	Professeur et Ancien Ministre de l'Éducation National et de la Recherche Scientifique	BP 526 Abomey Calavi	Université Nationale du Bénin	Domicile : (229) 33 01 73
Albert LOKOSSOU	Directeur de Cabinet		Ministère des Enseignements primaires et secondaires	Domicile : (229) 39 02 46
Hélène DONHOSSOU	Assistant Formation	01BP2012 Cotonou	USAID/Benin	Bureau: (229) 30 05 00 Domicile: (229) 308941



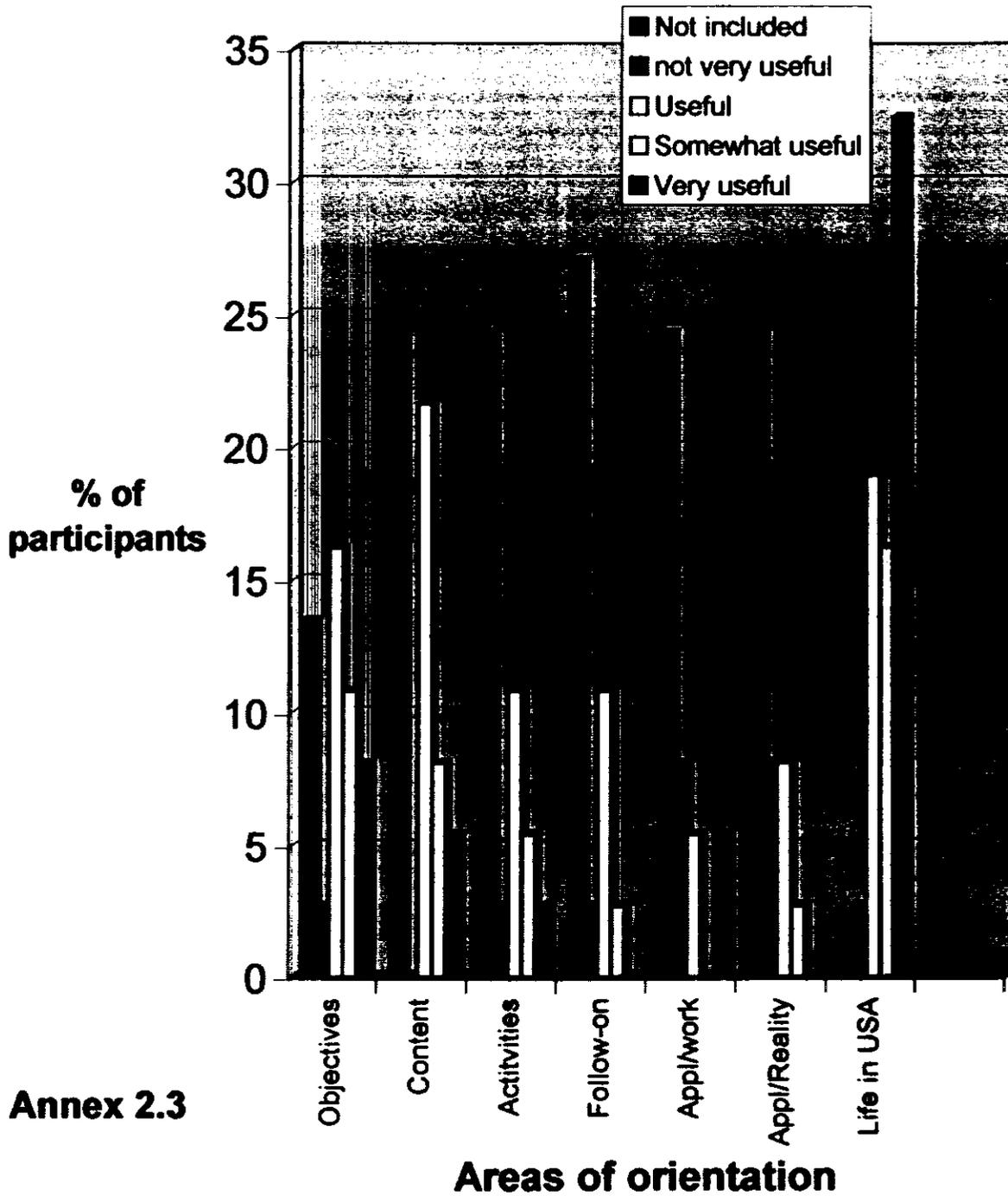
# Pre-departure orientation



## Orientation

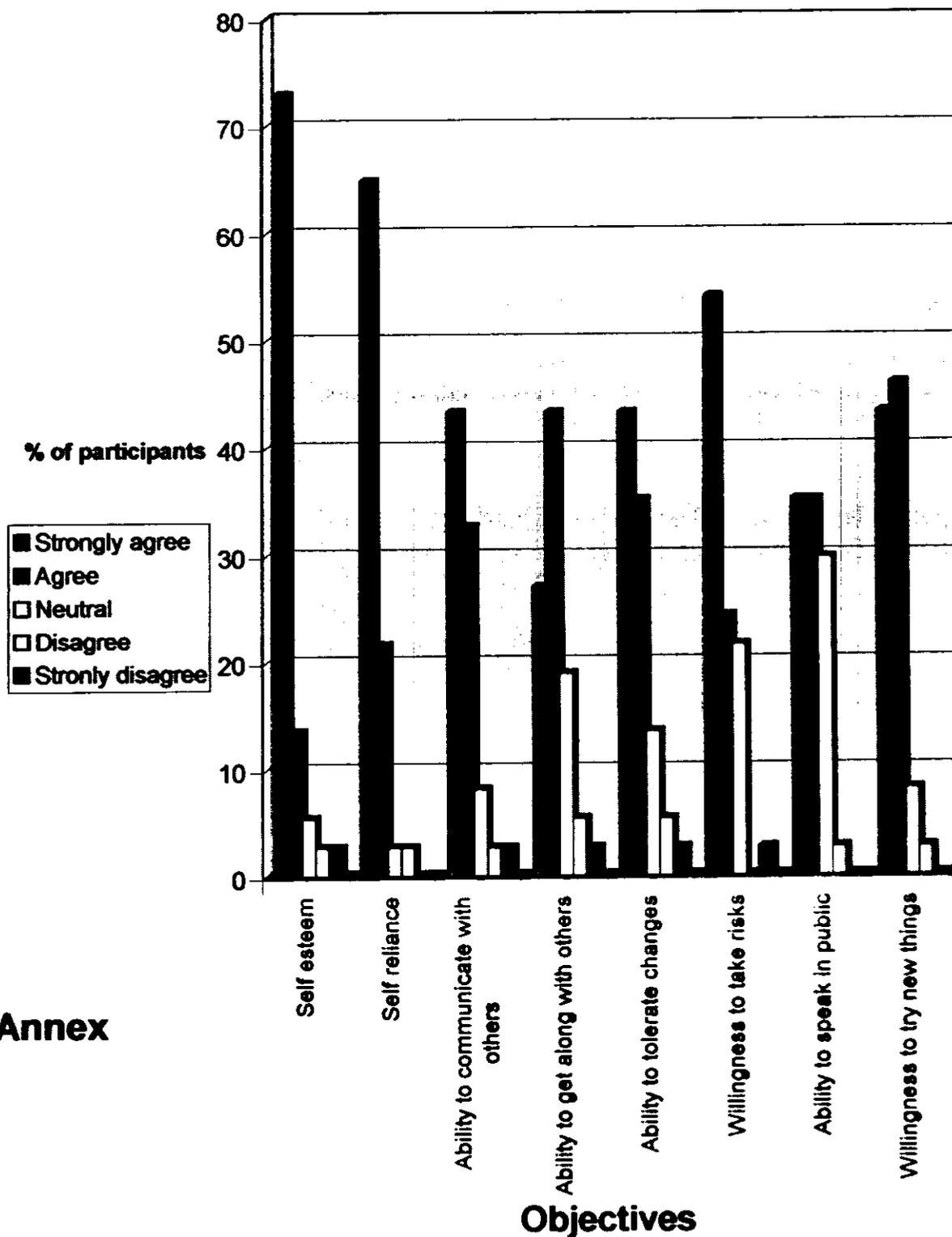
Annex 2.2

## Areas of pre-departure orientation



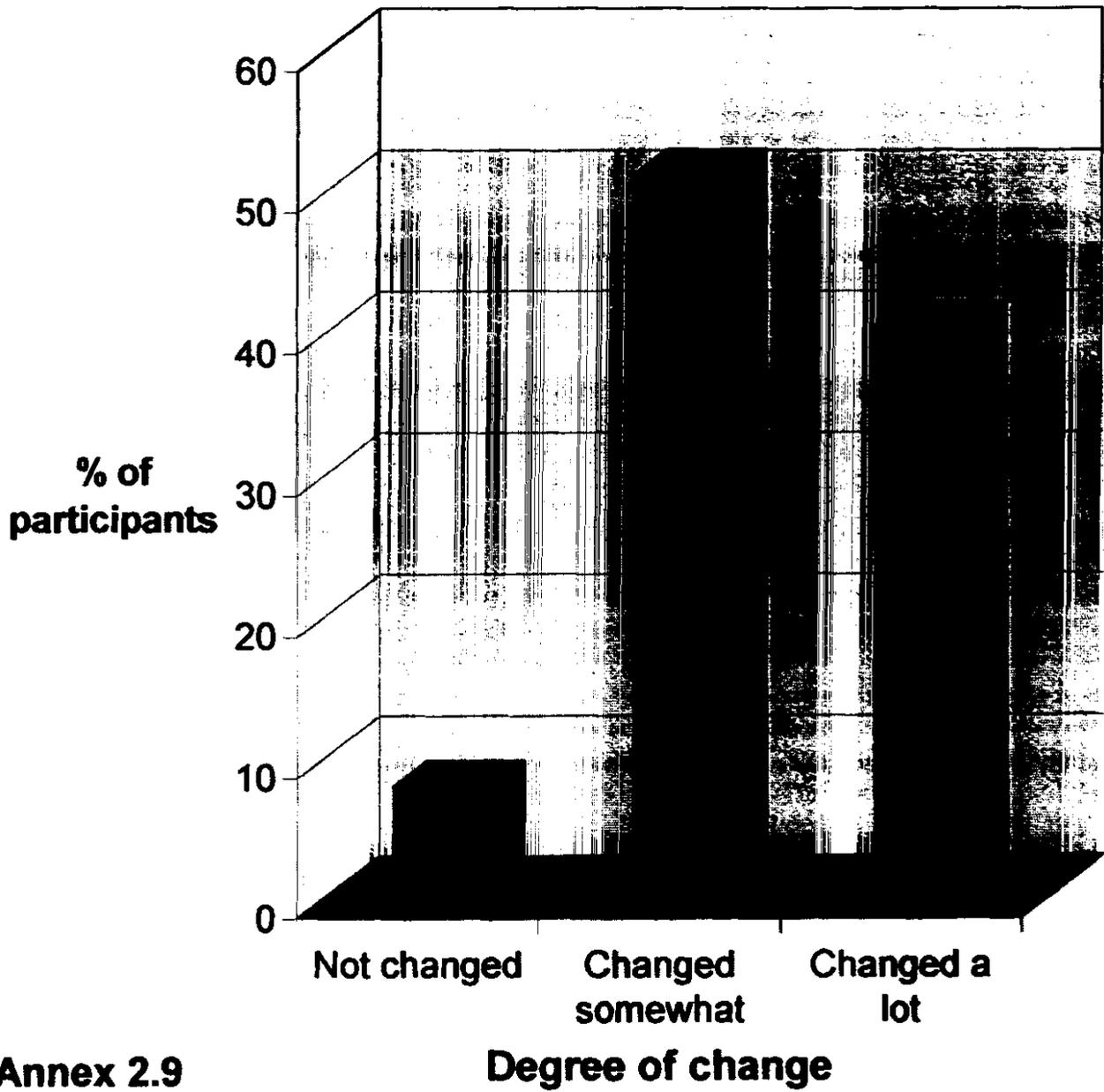
**Annex 2.3**

## The impact of the training on the participants

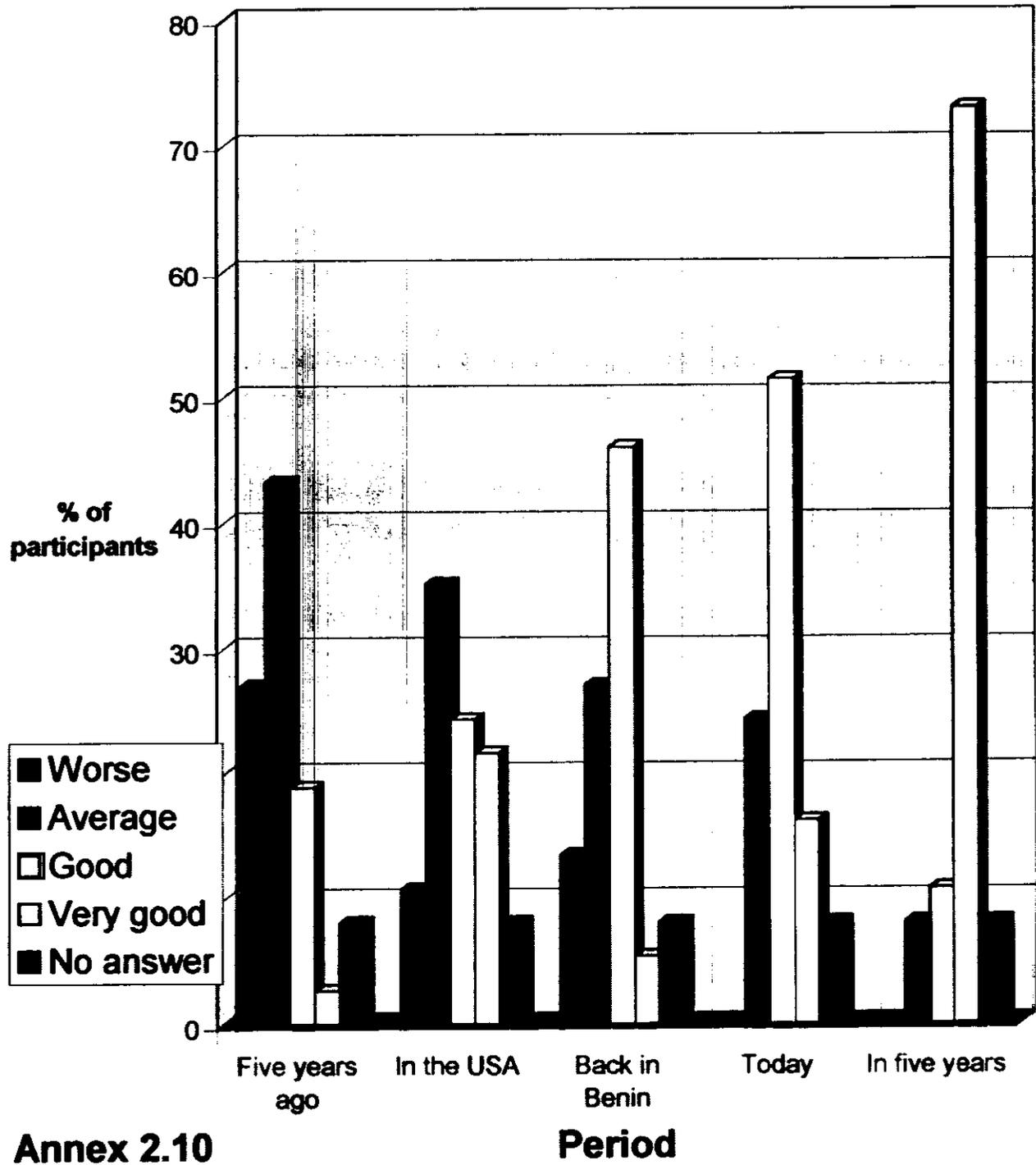


Annex

## Changes in life of the participants as results of their training in the USA



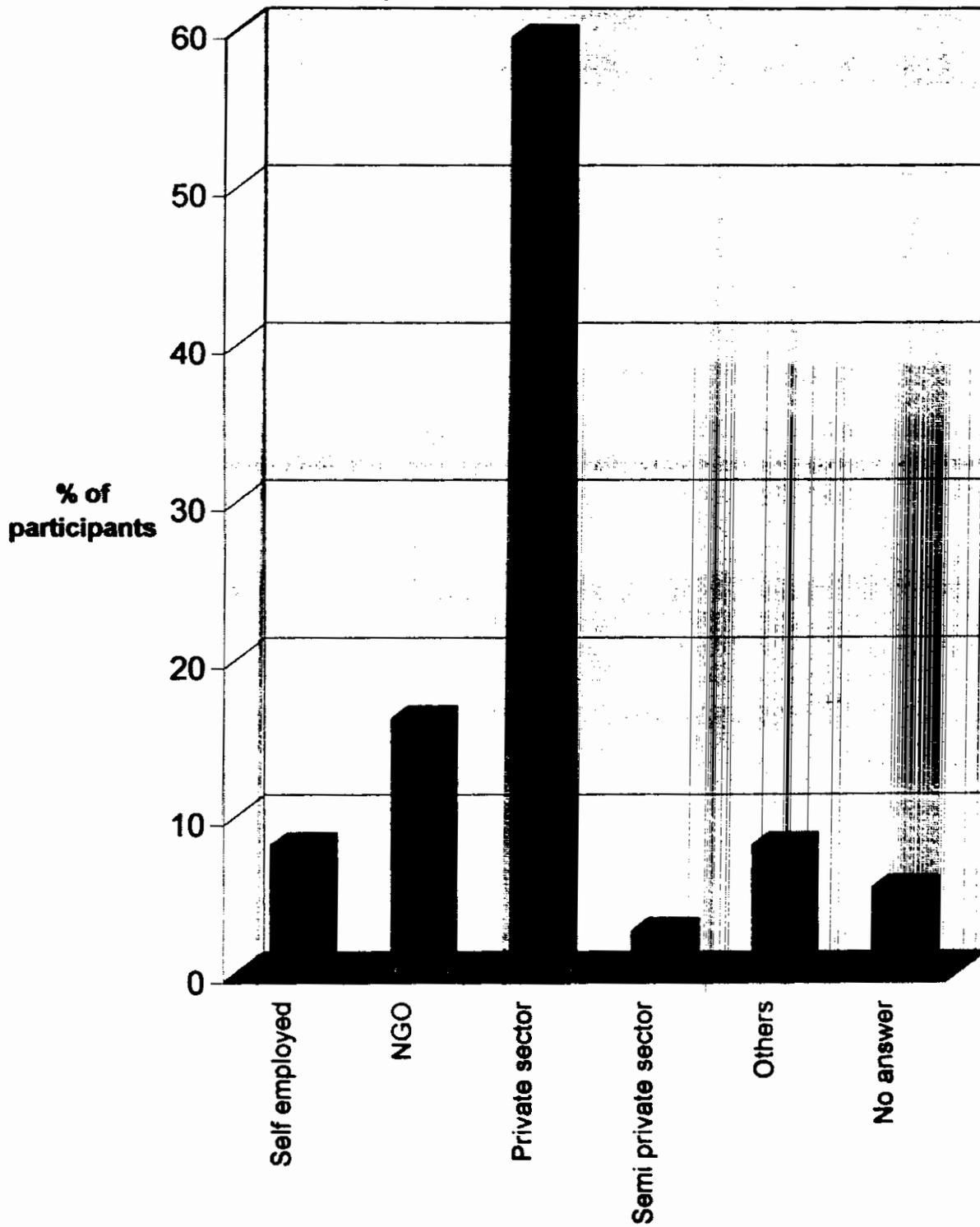
## Participants' life quality VS time



**Annex 2.10**

**Period**

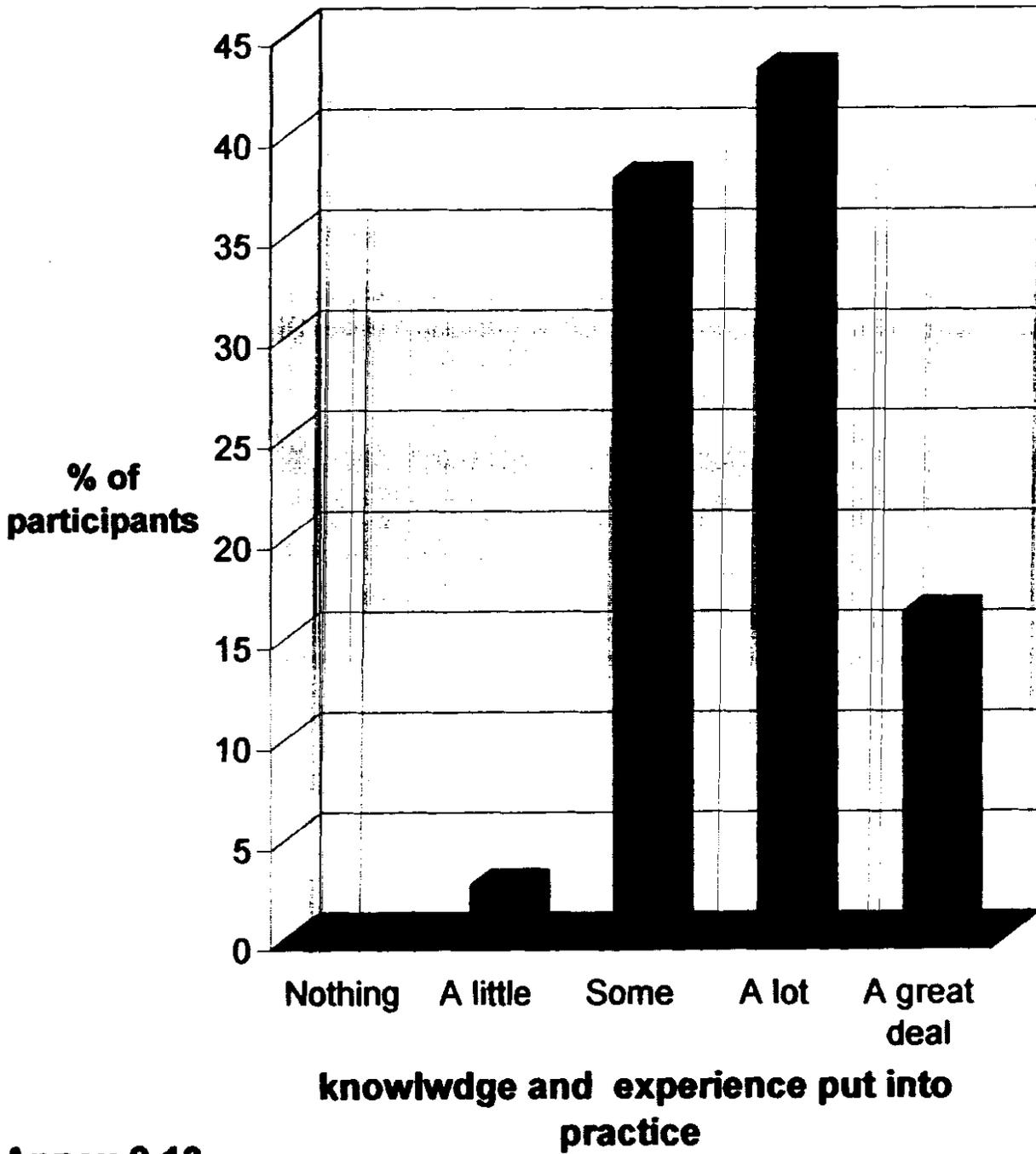
### Participants and institutions



Annex 2.12

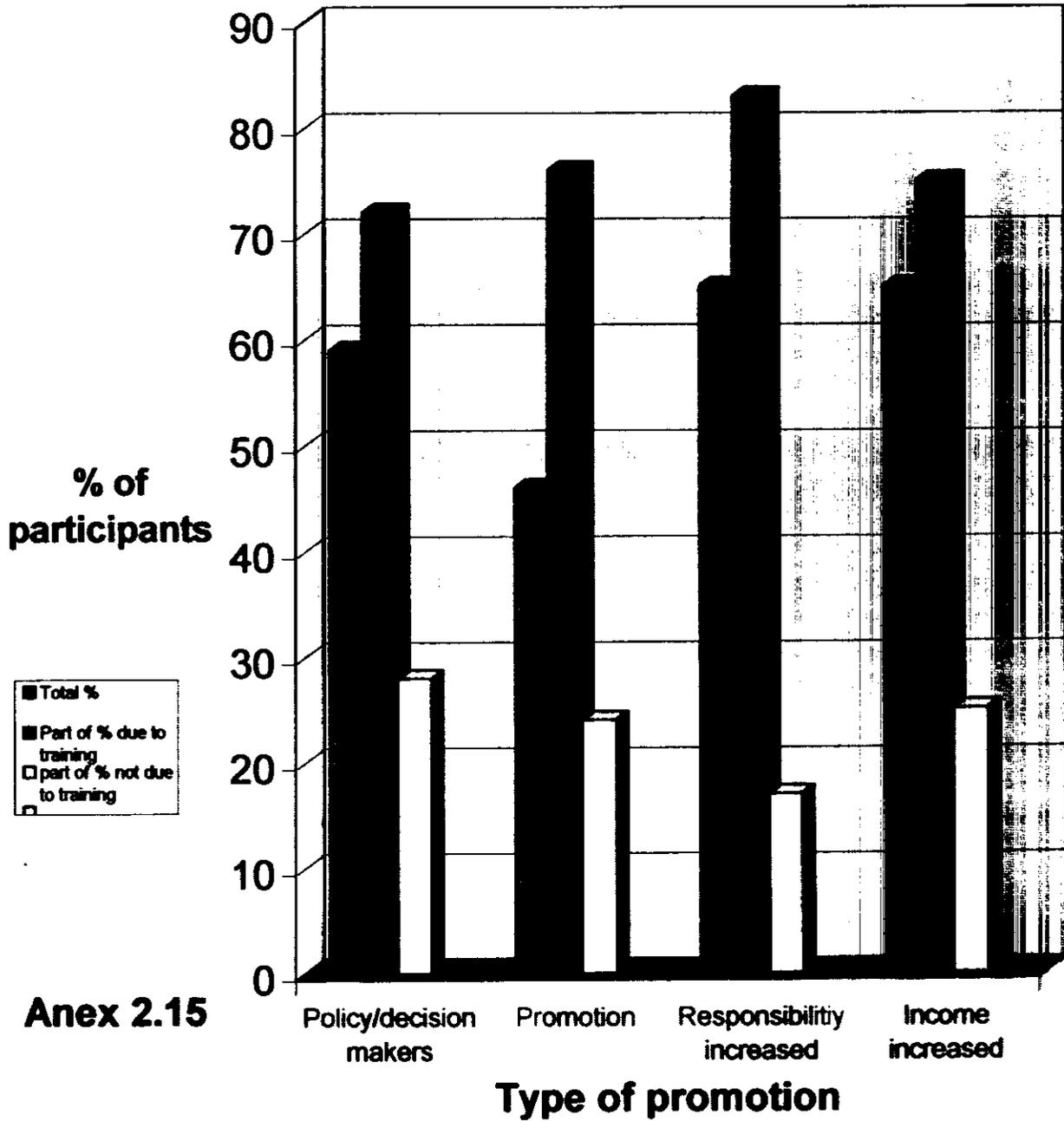
Areas of job

**Participants' knowlegde and experience put into practice  
in their current job**



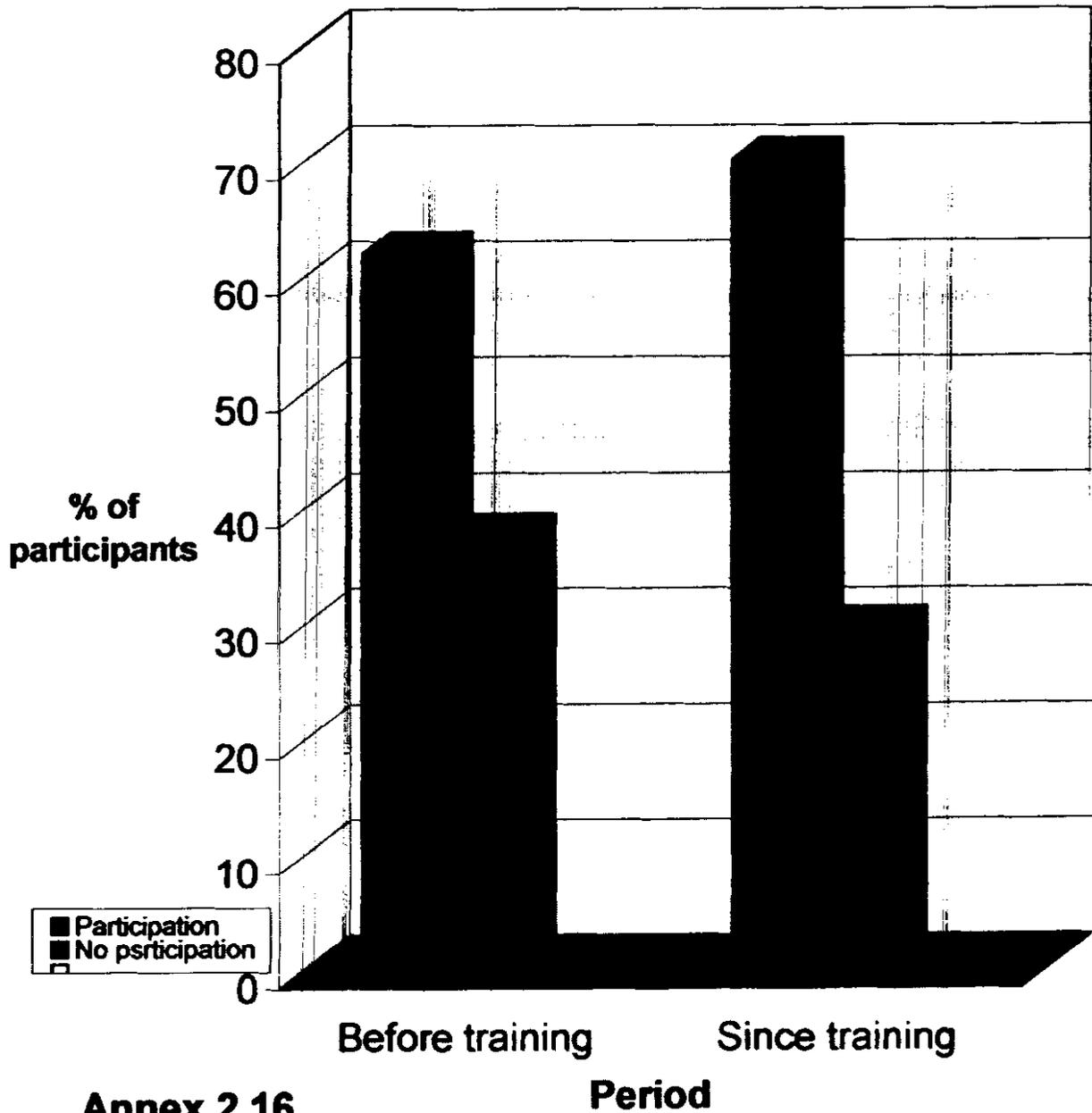
**Annex 2.13**

# Participants' promotion



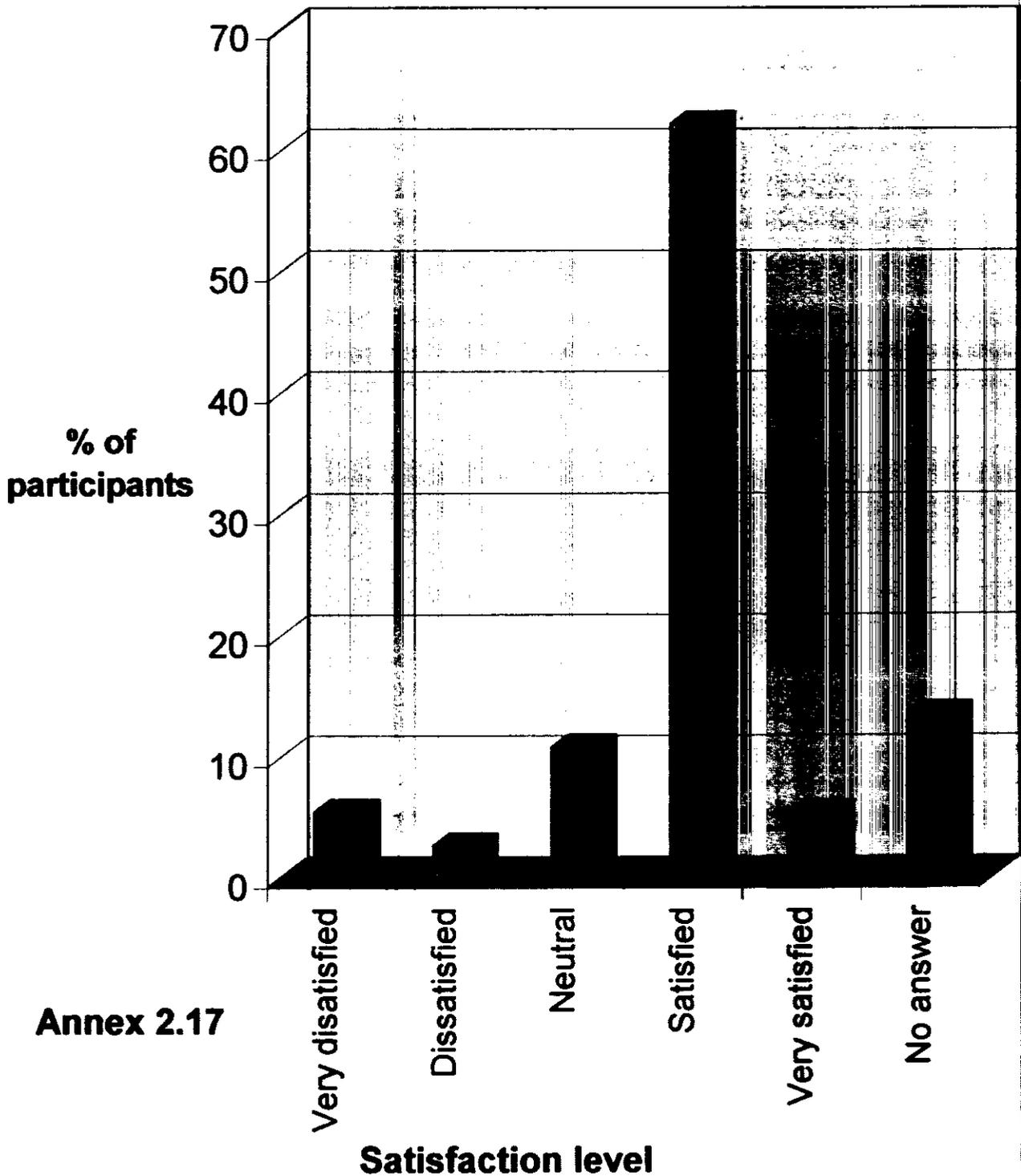
Anex 2.15

## Participation of trainees in volunteer activities



Annex 2.16

### Level of satisfaction of the participants with their ability to apply their training into their workplace



Annex 2.17